Statistique Canada Statistics Canada

N° 91-521-MPF au catalogue, n° 2

LES FEMMES ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL CANADIEN

TRANSITIONS VERS L'AVENIR

SÉRIE DES MONOGRAPHIES DU RECENSEMENT

Morley Gunderson

Les femmes et le marché du travail canadien : Transitions vers l'avenir

Les femmes et le marché du travail canadien : Transitions vers l'avenir

Morley Gunderson

Professeur, Centre for Industrial Relations
et Department of Economics
University of Toronto



Publié en collaboration avec



I(T)P® Nelson

une société du groupe International Thomson Publishing

Toronto • Albany • Bonn • Boston • Cincinnati • Detroit • Londres • Madrid • Melbourne
Mexico • New York • Pacific Grove • Paris • San Francisco • Singapour • Tokyo • Washington

I(T)P® International Thomson Publishing
Le logo ITP est une marque de commerce autorisée.

Publié en 1998 par
I(T)P® Nelson
Une filiale de Thomson Canada Limited
1120 Birchmount Road
Scarborough, Ontario M1K 5G4

Visitez le site Web de Nelson à **http://www.nelson.com/nelson.html**

Publication autorisée par le ministre
responsable de Statistique Canada

Données de catalogage avant publication (Canada)

Gunderson, Morley, 1945-
Les femmes et le marché du travail canadien : transitions vers l'avenir

(Série des monographies du recensement)
Publ. en collab. avec ITP Nelson.
Publié aussi en anglais sous le titre: Women and the Canadian labour market.
Comprend des références bibliographiques et un index.
ISBN 0-17-606981-X

1. Femmes - Travail - Canada. 2. Femmes - Travail - Canada - Statistiques.
3. Canada - Recensement, 1991. I. Statistique Canada. II. Titre.
III. Collection

HD6099.G8614 1998 331.4'0971 C98-931231-3

Imprimé et relié au Canada
1 2 3 4 (WC) 01 00 99 98

Dédicace



Edward Thomas Pryor, 1931-1992

La présente série d'études analytiques du recensement est dédiée à la mémoire de M. Edward T. Pryor, un sociologue, démographe et auteur respecté et reconnu à l'échelle mondiale. M. Pryor a été directeur général de la Direction de la statistique démographique et du recensement à Statistique Canada, où on le surnommait affectueusement « M. Recensement ». Son érudition, sa perspicacité, son leadership et son dévouement inlassable à sa profession ont servi d'inspiration et de gouverne à la conception et à l'élaboration de cette série d'analyses.

TABLE DES MATIÈRES

Liste des figures

Liste des tableaux



Les femmes et le marché du travail canadien est le deuxième titre d'une série de huit monographies produites par Statistique Canada dans le cadre du Programme des projets analytiques du Recensement de 1991. Ces monographies du Recensement de 1991 s'inscrivent dans une tradition qui remonte au Recensement de 1931 et que les recensements de 1961 et de 1971 ont contribué à perpétuer. Même si plusieurs études ont été réalisées dans la foulée du Recensement de 1981, le dernier programme officiel de monographies associées à un recensement remonte à 1971, et bon nombre des analyses de 1971 sont encore utilisées aujourd'hui dans le cadre des programmes d'enseignement universitaire et par le grand public.

Les monographies du recensement ont toujours eu pour but de présenter des analyses sur des sujets liés à la vie sociale et économique des Canadiens. Cet objectif vaut également pour la présente série consacrée à l'examen de quelques-unes des principales questions qui sont au cœur de la société canadienne actuelle et qui seront encore présentes au XXI[e] siècle. Les thèmes retenus pour cette série sont l'éducation, le vieillissement de la population, l'évolution du marché du travail au Canada, les familles, l'immigration, la répartition du revenu, les femmes et les peuples autochtones. À l'aide de techniques d'analyse perfectionnées, les monographies traitent les thèmes choisis en profondeur et viennent compléter la série *Le Canada à l'étude*, dont les analyses ont un caractère plus général.

J'aimerais remercier tous les auteurs qui ont participé à la production de cette excellente série. J'aimerais également remercier le personnel du Programme des projets analytiques du recensement de Statistique Canada, pour leur grande efficacité dans la gestion globale du programme, ainsi que les membres du Comité consultatif, pour leur précieuse contribution.

J'espère que cette série aidera les Canadiens à comprendre les défis qui apparaissent dans notre pays à l'aube du XXI[e] siècle et qu'elle favorisera la tenue de discussions éclairées sur les moyens à prendre pour les relever.

IVAN FELLEGI

Statisticien en chef, Statistique Canada

Avant-propos

Au cours de ce dernier quart de siècle, les femmes ont intégré le marché du travail à un rythme de plus en plus soutenu. Leur impact et leur contribution se sont fait sentir dans la plupart des professions et dans toutes les industries. La question de leur succès, de manière absolue et en rapport avec celui des hommes, a été l'objet de nombreuses études et initiatives de politique au cours de cette période. *Les femmes et le marché du travail canadien* est une analyse détaillée de la façon dont les femmes ont réussi au sein du marché du travail depuis les années 70 et des tendances qui émergent pour l'avenir.

Les femmes et le marché du travail canadien analyse les expériences des femmes sous différents aspects. Le présent volume offre une analyse aux multiples facettes qui examine la participation des femmes à la vie active, leurs heures de travail rémunéré, leurs gains, leur industrie et leur profession. Il comprend également une analyse de l'impact des initiatives de politique sur leur vie de femmes actives.

Les femmes et le marché du travail canadien fait partie de la série des monographies du Recensement de 1991 qui comporte des analyses détaillées et approfondies des thèmes choisis et qui témoigne de l'utilité et de la valeur des données du recensement, qu'elles soient utilisées seules ou qu'elles soient associées à d'autres sources de données. Les thèmes choisis pour cette série sont le vieillissement, la répartition du revenu, l'immigration, la famille, l'éducation, la population active, les femmes et les peuples autochtones. Les monographies sont utilisées dans le cadre de divers programmes universitaires et servent de fondement à la formulation et à l'élaboration de la politique gouvernementale.

La planification et la gestion du Programme des projets analytiques du Recensement de 1991 ont été confiées à la Division des projets analytiques de Statistique Canada. Le gestionnaire de programme et les autres responsables au sein de la Division ont été secondés par le Comité consultatif, dont la composition reflétait les vastes intérêts et antécédents professionnels de l'ensemble du milieu de la recherche socioéconomique au Canada. Le Comité a donné des conseils sur tous les aspects du programme, notamment les thèmes à étudier, la méthodologie du concours, l'évaluation des projets soumis et le processus d'examen par les pairs. La liste des membres du Comité ainsi que du personnel de Statistique Canada qui ont généreusement donné de leur temps et de leur énergie pour réaliser la série des monographies se trouve à la section des remerciements.

Le Statisticien en chef a invité tous les chercheurs du Canada, tant les nouveaux que les chevronnés, à soumettre des projets de recherche. Les propositions reçues ont été évaluées en fonction de leur pertinence en regard des problèmes socioéconomiques du Canada, de la portée de la méthode analytique, de la convenance des techniques et méthodes d'analyse ainsi que de l'importance accordée aux données du recensement dans l'étude. Les auteurs choisis représentent

l'éventail complet des secteurs de la recherche en sciences sociales au Canada; ils proviennent des universités de tous les coins du pays et de Statistique Canada.

Le Programme des projets analytiques du Recensement de 1991 favorise l'examen des tendances et des changements qui apparaissent dans la société canadienne et, de ce fait, il perpétue une tradition fort utile en matière d'analyse du recensement. Un grand nombre des préoccupations sociales actuelles seront encore présentes au tournant du siècle, et peut-être même qu'elles s'intensifieront. Les renseignements fournis dans les monographies du Recensement de 1991 seront utiles au Canada et à tous les Canadiens. Les personnes qui s'intéressent aux questions économiques et sociales liées à l'évolution de l'environnement de travail trouveront que *Les femmes et le marché du travail canadien* apporte une analyse informative sur l'expérience des femmes actives.

Monica Boyd

Présidente, Comité consultatif des projets analytiques du recensement



Préface

Quelle est la situation des Canadiennes sur le marché du travail? Voilà la question qui se situe au cœur de l'analyse exhaustive des résultats qu'obtiennent les femmes sur ce marché et dont rend compte le présent ouvrage. Quand la situation s'y prête, les résultats sont traités dans le contexte des nombreuses variables politiques qui peuvent les influencer. À remarquer, toutefois, que la présente étude n'analyse pas à fond l'incidence des politiques.

Même si l'étude est fondée en grande partie sur des données du Recensement de 1991, nous effectuons au besoin des comparaisons avec des renseignements tirés de ceux de 1971 et 1981[1]. Nous analysons diverses données sur l'état du marché du travail, à savoir le taux de participation à la vie active, les heures travaillées, la répartition par profession, la répartition par industrie et le taux de chômage.

L'objet de l'étude est non seulement de décrire la situation de façon nette et intégrale mais, plus important encore, d'analyser les causes ou les déterminants de la variation et de l'évolution des résultats. Nous nous intéressons particulièrement à l'évolution des déterminants au cours des années 70 et 80 et à la façon dont les changements se sont répercutés sur la situation des femmes actives.

Il est indispensable de comprendre les causes sous-jacentes aux résultats obtenus sur le marché du travail pour déterminer les véritables effets des initiatives de politique et pour corriger ces effets le cas échéant. Pareille compréhension est également indispensable à qui veut prévoir ce que deviendront les résultats au fur et à mesure qu'évolueront les déterminants sous-jacents.

Le fait de comprendre les déterminants des résultats qu'obtiennent les femmes sur le marché du travail devrait faire la lumière sur nombre de questions d'intérêt actuel. Comment ces résultats ont-ils évolué au cours des années 70 et 80, tandis que le marché du travail canadien subissait une transformation structurelle et des interventions d'ordre politique prononcées? Que laissent sous-entendre les preuves empiriques concernant ces résultats, notamment quant à l'éventuelle portée de politiques diverses, par exemple, celles qui concernent l'équité salariale et l'équité en matière d'emploi, les services de garde et le congé familial, la réglementation des heures de travail et des heures supplémentaires de même que les questions de travail hors norme comme celle du partage des emplois? L'analyse est située dans le contexte d'autres changements d'envergure que subit le marché du travail canadien. Si l'analyse relève principalement de l'économique du travail, d'autres perspectives sont également étudiées[2]. À ce titre, les questions de relations de travail et de gestion des ressources humaines sont traitées à la lueur des effets que les nouvelles règles du milieu du travail ont sur les femmes; les questions se rapportant aux interrelations entre la famille et le marché du travail sont envisagées dans une perspective sociologique et certains écrits féministes récents sont mis à contribution dans le traitement de questions tels la rareté, les relations de pouvoir, la dépendance et les regroupements. L'analyse se veut essentiellement actuelle, exhaustive et axée sur la politique en même temps qu'elle reconnaît les apports de

nombreuses disciplines aussi bien que les dimensions internationales de chaque question à l'étude.

En se fondant sur une dimension particulière du marché du travail, chaque chapitre explique, d'entrée de jeu, *pourquoi* cette dimension particulière dont il traite mérite d'être analysée. Si l'introduction esquisse un grand nombre de questions, dont certaines d'ordre politique, la présente étude ne peut les traiter toutes. L'introduction brosse un tableau général dans lequel s'inscrit l'analyse et ne suggère pas que l'étude approfondit l'examen de chacune des questions soulevées.

Le texte enchaîne ensuite avec l'analyse du Recensement de 1991, notamment des déterminants de la variation des résultats particuliers qu'ont connus les femmes sur le marché. À cette fin, nous nous concentrons dans bien des cas sur des totalisations essentielles, étayées, le cas échéant, d'équations de régression, qui viennent valider les totalisations, une fois pris en compte l'effet d'autres facteurs. Le lecteur qui s'intéresse à l'analyse de régression en trouvera les résultats dans les annexes ou dans des sections distinctes de l'étude. Là où des différences sont constatées entre les totalisations simples et les résultats de la régression, l'écart est analysé, car il est explicatif (par exemple, il met en lumière la variation éventuelle des relations brutes qui nous sont les plus familières, si l'effet d'autres déterminants décisifs est gardé constant).

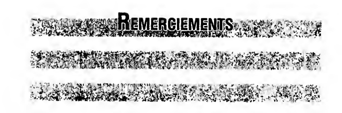
Les tendances des recensements de 1971, 1981 et 1991 sont illustrées à partir des tableaux, des figures et des résultats de la régression; elles portent particulièrement sur l'évolution dans le temps des déterminants des éléments des résultats obtenus par les femmes sur le marché du travail.

Un sommaire vient clore chaque chapitre. Quand la situation s'y prête, les résultats sont rattachés aux questions de politique actuelles et imminentes. Toutefois, l'analyse de l'incidence réelle des différentes initiatives déborde le champ de la présente étude.

Nous analysons en détail les changements décisifs d'arrière-plan relatifs au marché du travail et à la conjoncture avant d'analyser chaque déterminant des résultats du marché du travail qui intéressent les femmes. Il est également important que nous traitions des initiatives de politique et des facteurs d'arrière-plan, étant donné que nous avons choisi de situer dans un contexte général les résultats qu'obtiennent les femmes actives et que le présent ouvrage est axé sur la politique gouvernementale. Nous nous attachons particulièrement à l'effet des changements précités sur les résultats en question, et nous nous intéressons tout autant à l'existence et à l'évolution des initiatives de politique qui les influencent.

Morley Gunderson

1. Pour les mesures des gains et des heures travaillées par année, la période de référence est l'année civile précédant l'année de recensement. Dans le cadre de la présente étude, 1970, 1980 et 1990 sont les années de référence pour les recensements de 1971, 1981 et 1991. Le terme « récent » se rapporte également au Recensement de 1991, puisqu'il s'agissait du dernier recensement pour lequel un fichier de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers était disponible. Le terme « spécification récente » est utilisé pour établir une distinction avec la « spécification chronologique commune » basée sur les données des recensements de 1971, 1981 et 1991.
2. Armstrong et Armstrong (1994) et Phillips et Phillips (1993) examinent la situation des femmes sur le marché du travail canadien dans une perspective sociologique.



Statistique Canada et ITP Nelson souhaitent remercier les personnes suivantes pour leur excellente contribution à la série des monographies du recensement.

AU COMITÉ CONSULTATIF DES PROJETS ANALYTIQUES DU RECENSEMENT

Monica Boyd (présidente)
Florida State University
Adjointe, University of Alberta

Paddy Fuller
Société canadienne d'hypothèques et de logement

Réjean Lachapelle
Statistique Canada

Jacques Légaré
Université de Montréal

Ramona MacDowell
Développement des ressources humaines Canada

Ian Macredie
Statistique Canada

Susan McDaniel
University of Alberta

Allan Maslove
Carleton University

John Myles
Florida State University
Adjoint, University of Alberta

Elizabeth Ruddick
Citoyenneté et Immigration Canada

Tom Symons
Trent University

Derrick Thomas
Citoyenneté et Immigration Canada

James Wetzel
Bureau of the Census des États-Unis

À STATISTIQUE CANADA

Division des projets analytiques du recensement
Gustave Goldmann (gestionnaire)
Tom Caplan
Nicole Kelly
Sonia Latour
Patty Paul
Lyse St-Jacques
Andy Siggner
Claudette Trudeau

Division des langues officielles et de la traduction
Sylvette Cadieux

Division des communications
Rédaction et révision
Nathalie Turcotte (chef, sous-section française)
Marie-Paule Robert
Marie-Pierre Tarte
Gaye Ward (chef, sous-section anglaise)
Janis Camelon
Tom Vradenburg

Division de la diffusion
Intégration de la production
Conception graphique
Danielle Baum (chef)

À ITP NELSON

Michael Young
Chef d'équipe et éditeur

Angela Cluer
Directrice artistique

Brad Horning
Coordonnateur de la production

Steve MacEachern
Conception graphique

Sylvia Vander Schee
Directrice artistique adjointe

Telmet Design Associates
Dessin de couverture



Au cours du dernier quart de siècle, peu de facteurs ont eu un effet plus marqué sur le marché du travail et les questions sociales que l'expérience professionnelle des femmes. Cette affirmation est vraie non seulement du Canada mais également du monde entier. Les Nations Unies ont d'ailleurs souligné, à l'échelle internationale, l'ampleur de cette influence en déclarant la période de 1975 à 1985 la Décennie des Nations Unies pour la femme.

Au Canada, les femmes constituent l'un des quatre groupes cibles désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi — les autres étant les minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées. Immanquablement, chaque fois qu'il est question de l'évolution du marché du travail et de la politique sociale, une part importante du propos porte sur les conséquences que cette évolution aura pour les femmes.

I.1 LE RAPPORT AVEC D'AUTRES QUESTIONS DE POLITIQUE

L'intégration accrue des femmes à la population active et les conditions de leur participation au marché du travail ont entraîné de nombreux changements sur le marché et sur la politique sociale. Sur le marché même, signalons entre autres les politiques de non-discrimination et de droits de la personne qui concernent la rémunération des femmes et leurs occasions d'emploi. Cela dit, il s'agit aussi de nombreuses autres questions de politique qui, si elles ne concernent pas directement les femmes, ont une influence démesurée sur elles ou sont, elles-mêmes, largement influencées par l'expérience des femmes actives.

À témoin, des rapports ont été établis entre, d'une part, la rémunération et le travail des femmes et, d'autre part, les questions qui intéressent les travailleurs à faible revenu, une proportion appréciable de ces derniers étant composée de femmes. Il en est ainsi, par exemple, parce qu'elles sont majoritaires parmi les chefs de famille monoparentale.

La question plus générale de la pauvreté même est inextricablement liée à l'expérience des femmes sur le marché du travail, nombre de familles échappant à la pauvreté du seul fait que deux de leurs membres adultes font un travail rémunéré.

De plus, les questions qui concernent les travailleurs à temps partiel ont également été rattachées à l'expérience des femmes actives, une part démesurément grande des travailleurs à temps partiel étant des femmes. Les lois sur le salaire minimum présentent une importance particulière pour les femmes, car celles-ci ont tendance à occuper des emplois rémunérés au salaire minimum. Bien évidemment, les politiques de congé de maternité les concernent au plus haut point. Cela est vrai également des politiques de congé parental en général, car les tâches du ménage ont tendance à être partagées inégalement, même lorsque les deux parents font un travail rémunéré. Les politiques dont l'objet est d'influencer à la baisse les salaires négociés dans le secteur public peuvent avoir des répercussions disproportionnées sur les femmes, étant donné leur

prépondérance dans ce secteur et la prime salariale élevée qu'elles y touchent — à savoir la rémunération en sus de celle du secteur privé que gagnent les travailleurs dont les caractéristiques déterminantes de la rémunération sont par ailleurs comparables.

Les politiques qui ne concernent pas directement le marché du travail sont également susceptibles d'être lourdes de conséquences pour l'expérience qu'acquièrent les femmes sur ce marché. Les politiques liées aux services de garde d'enfants en sont un exemple évident, étant donné l'importance qu'ont ces services pour les mères qui occupent un emploi. Le libre-échange peut aussi frapper lourdement les femmes si la concurrence causée par les importations provenant de pays à faible rémunération touche les femmes qui occupent des emplois faiblement rémunérés. Les politiques régissant les régimes de retraite peuvent également intéresser les femmes, étant donné qu'elles accumulent souvent moins de crédits de service et bénéficient de moins d'augmentations salariales fondées sur l'ancienneté que les hommes, deux facteurs qui déterminent la rente constituée de régimes de retraite professionnels fondés sur les gains. De la même manière, les politiques de retraite obligatoire peuvent influencer la capacité du travailleur à se constituer une rente et à toucher des augmentations salariales fondées sur l'ancienneté.

La législation sur la santé et la sécurité au travail peut présenter une importance particulière pour les femmes, surtout en période de grossesse. La législation sur les négociations collectives peut compliquer la tâche aux syndicats qui veulent syndicaliser des employés du secteur tertiaire et des petits établissements, là où les femmes sont souvent démesurément représentées. Aussi, les lois sur les relations de travail du secteur public sont susceptibles d'influer sur la situation des femmes, notamment dans des secteurs comme ceux de l'enseignement et de la santé, où les femmes prédominent.

Même les politiques macroéconomiques peuvent influencer singulièrement les femmes. En somme, si elles sont parmi « les dernières engagées et les premières mises à pied », elles peuvent être les victimes de politiques monétaires et financières restrictives, qui sont susceptibles d'accroître le chômage. Il est plus difficile de parvenir aux objectifs d'équité en matière d'emploi lorsque le marché du travail est serré, et que si peu de candidats sont engagés et que peu d'employés obtiennent de l'avancement.

En outre, la réforme des programmes canadiens de sécurité du revenu peut se répercuter de façon marquée sur les femmes. Par exemple, la prolongation des périodes d'admissibilité fera peut-être qu'elles auront plus de difficulté à recevoir des prestations d'assurance-chômage, puisqu'elles ont tendance à travailler pour de plus courtes périodes que les hommes. Si tel est le cas, elles pourraient avoir plus tendance à se retirer complètement de la vie active. Évidemment, plus de femmes que d'hommes seront touchées par la modification des prestations de congé de maternité.

Par le passé, des lois spéciales prescrivant des normes d'emploi « protectrices » protégeaient les femmes de conditions de travail comme les quarts de nuit et les longues heures. De plus, le législateur instaurait fréquemment un salaire minimum distinct pour les femmes. Ces mesures ont été abandonnées, en grande partie du fait qu'elles perpétuaient l'image des femmes comme membres du « sexe faible » nécessitant une protection. Qui plus est, nous nous rendons compte maintenant que les normes susmentionnées avaient souvent pour seule raison d'être de protéger l'emploi des hommes : si les femmes avaient besoin de mesures spéciales, les employeurs pouvaient être réticents à les employer.

Les exemples donnés ci-dessus ont pour unique objet d'illustrer la profusion de questions de politique, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du marché du travail, qui influencent l'expérience des femmes sur le marché et qui sont influencées par elle. Chaque fois qu'elles sont débattues et traitées, il est invariablement question de l'ampleur de leur incidence sur cette expérience.

I.2 LE RAPPORT AVEC D'AUTRES CHANGEMENTS

Il importe d'envisager l'expérience en mutation des femmes sur le marché du travail à la lumière d'autres pressions inquiétantes qui pèsent sur ce marché au Canada. Comme nous le verrons en détail ci-dessous, parmi ces forces, qui proviennent du volet de l'offre du marché, figurent le vieillissement de la population active, la prédominance des familles à deux revenus, l'importance croissante de la famille monoparentale, la plus grande diversité ethnique, la difficulté grandissante qu'a le marché d'intégrer les immigrants récents. Sur le plan de la demande, les forces corrélatives comprennent la concurrence planétaire, le libre-échange, la restructuration industrielle, la déréglementation, la privatisation, la sous-traitance, les compressions budgétaires du secteur public et les contrecoups de récessions profondes et prononcées.

Toutes les forces des volets de l'offre et de la demande sont à leur tour influencées par les forces politiques et institutionnelles. Différents gouvernements nationaux et territoriaux se disputent de plus en plus farouchement les investissements commerciaux et les emplois qui les accompagnent. Or, une telle concurrence peut limiter la capacité des gouvernements à doter les marchés du travail de règlements coûteux, y compris certains qui pourraient améliorer l'expérience des femmes. En outre, l'inquiétude causée par les déficits empêche les gouvernements d'adopter des programmes et des initiatives de politique coûteux, dont bon nombre profiteraient aux femmes actives.

Des forces institutionnelles et autres viennent modifier l'expérience des femmes sur le marché du travail. La désyndicalisation aux États-Unis presse les marchés du travail canadiens de suivre la même orientation. Sur les lieux mêmes du travail, les méthodes de gestion des ressources humaines, comme la conception des tâches, la formation, la participation et la rémunération des employés, influencent la situation des femmes au travail.

Ces conditions concourent à la transformation du marché dans son ensemble, du milieu des relations industrielles et des méthodes pratiquées dans les lieux de travail. Tous les travailleurs en subissent les conséquences, mais les femmes sont touchées d'une façon particulière.

I.3 LE CONTEXTE INTERNATIONAL

La mondialisation grandissante signifie qu'il n'est désormais plus possible d'élaborer des politiques intérieures, y compris celles qui concernent le marché du travail, en vase clos. La mondialisation est nourrie par le nombre grandissant d'accords de libre-échange, aussi bien que par la mobilité internationale des capitaux, tant les capitaux financiers que les dépenses en immobilisations. De plus en plus, les décisions relatives aux investissements commerciaux et à l'emplacement d'usines sont prises à l'échelle planétaire. Cela signifie que les pays qui imposent une réglementation excessive aux employeurs pourraient être incapables de rivaliser avec leurs concurrents et devoir renoncer à des investissements commerciaux et aux emplois qui les accompagnent au profit d'autres territoires. Cela est vrai de la totalité des règlements et des politiques, y compris ceux qui concernent la population active féminine.

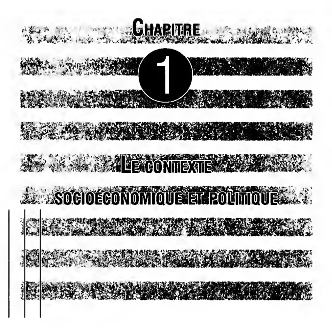
En revanche, il est également vrai que les pays qui ne font pas bon usage des compétences de leur population dans son ensemble, femmes y compris, seront incapables de concurrencer les autres.

La mondialisation fait également que les travailleurs seront plus aptes à connaître différents milieux de travail et diverses méthodes de gestion des ressources humaines. À titre d'exemple, les multinationales pourraient normaliser les méthodes en vigueur dans les milieux de travail de différents pays. Elles pourraient ainsi faire siennes les « pratiques optimales » en vigueur dans différents pays et les adapter à leur milieu particulier.

La participation accrue des femmes sur le marché du travail est un phénomène international, et les modalités et conditions qui régissent leur activité, notamment par rapport aux hommes, le sont tout autant. Que ces modalités et conditions témoignent de discrimination ou qu'elles constituent des résultats inégaux qui traduisent les nombreuses contraintes du ménage et du système éducatif, elles ont engendré de chauds débats politiques.

La communauté internationale porte un intérêt particulier à l'expérience du Canada quant aux résultats qu'obtiennent les femmes sur le marché du travail. Cet intérêt a plusieurs motifs. D'abord, le Canada est un pays d'avant-garde, notamment en ce qui concerne ses projets d'équité salariale, qui exigent la rémunération égale du travail de valeur égale. La politique et la réglementation canadiennes visant le marché du travail se situent à mi-chemin entre le contexte déréglementé et privilégiant le marché que connaissent les États-Unis (fait qui était plus marqué sous la présidence de M. Reagan) et le contexte européen, davantage caractérisé par la réglementation et l'interventionnisme. La viabilité de la position intermédiaire du Canada suscite beaucoup d'intérêt à l'étranger.

En dernier lieu, les grandes différences qui existent entre les politiques de la main-d'œuvre des provinces, lesquelles régissent la plupart des questions de travail, nous permettent de comparer les effets de ces politiques sur l'expérience professionnelle des femmes.



Il faut envisager la situation que connaissent les femmes sur le marché du travail dans le contexte de nombreuses autres forces qui pèsent sur le marché. Nous avons énuméré nombre d'entre elles dans l'introduction. Le présent chapitre en analyse le détail et accorde une attention particulière à leur effet sur les résultats qu'y obtiennent les femmes actives.

Les forces entrent dans deux catégories, soit celles qui portent sur les volets de l'offre ou de la demande du marché et celles dont l'effet s'opère par les voies institutionnelles et l'évolution des pratiques du milieu de travail et des usages sociaux. Si nous en traitons à titre de facteurs indépendants, les forces sont néanmoins interdépendantes en ce sens que certaines sont des manifestations distinctes de pressions sous-jacentes comparables.

1.1 LES FORCES DU VOLET DE L'OFFRE

Le marché du travail canadien a été en proie à des pressions du côté de l'offre, dont le vieillissement de la population active, la prédominance des familles à deux salariés et des familles monoparentales, la diversité croissante, ethnique et autre, la difficulté grandissante qu'ont les immigrants et d'autres groupes à s'intégrer au marché du travail.

1.1.1 La population active vieillissante : des soins aux enfants aux soins aux aînés

La génération du baby-boom (composée des personnes nées entre 1946 et 1966) avance en âge dans les rangs du marché du travail : l'avant-garde a maintenant plus de 50 ans. La poussée démographique de cette génération a provoqué l'engorgement des établissements d'enseignement et des problèmes de chômage chez les jeunes, qui ont afflué massivement sur le marché au cours des années 70 et 80. À mesure que cette génération a vieilli, elle a fait obstacle à l'avancement

professionnel, étant donné qu'elle était si nombreuse et qu'il y avait si peu de jeunes travailleurs à superviser.

De plus, la population du baby-boom a accédé au marché du travail au moment même où les femmes s'y sont lancées en plus grand nombre. Dans la mesure où les deux groupes peuvent être substitués raisonnablement l'un à l'autre, la montée de l'offre a eu pour effet de faire chuter les salaires et de provoquer des problèmes d'ajustement de l'emploi, puisqu'un grand nombre de femmes et de travailleurs plus jeunes se sont disputé de rares emplois.

La situation a également compliqué la réalisation des objectifs de l'équité en matière d'emploi, car il est difficile d'accorder de l'avancement aux femmes quand les postes se font si rares et quand ils sont l'objet d'une concurrence acharnée.

Quand l'avant-garde de la population du baby-boom aura l'âge de la retraite, d'ici quelque 10 ans, elle amorcera des ajustements liés à sa retraite et à ses rentes. À mesure qu'elle avancera en âge, elle augmentera sa demande de soins aux aînés et de soins de santé, au moment même où l'assiette fiscale des particuliers sera faible.

Les femmes sont déjà aux prises avec les soins que demande la génération actuelle de personnes âgées, cette tâche, à l'instar des soins aux enfants, étant démesurément à leur charge, en partie à cause des pressions sociales et culturelles. En outre, vu que les femmes gagnent, en règle générale, moins que les hommes, le « coût d'opportunité » du temps consacré aux soins aux personnes âgées a tendance à être plus faible pour elles. Pour cette raison, elles y consacrent plus de temps. Cet état de fait contribue évidemment à perpétuer un cycle : les femmes se spécialisent fréquemment dans les tâches du ménage parce qu'elles sont moins rémunérées, et elles sont moins rémunérées en partie parce qu'elles se spécialisent dans les tâches du ménage.

Bien d'autres pressions viennent alourdir le fardeau que portent les femmes. La tendance en faveur de la désinstitutionalisation des soins aux personnes âgées presse davantage la famille de les fournir, et c'est le plus souvent les femmes qui s'en occupent. La question prend de l'importance à mesure que l'espérance de vie augmente.

Nombre de femmes font les frais de la tendance qu'ont les jeunes de reporter leur départ du foyer pour des motifs économiques.

L'ensemble de ces pressions se manifeste alors même que certaines femmes réintègrent le marché du travail après avoir élevé leurs enfants. Nombre d'entre elles constatent que le nid n'est pas vide comme prévu, mais qu'il est plutôt occupé par des enfants qui n'ont pas quitté le foyer et par des parents âgés qui nécessitent des soins et de l'attention.

1.1.2 Les familles à deux salariés

La structure familiale subit également des changements radicaux[1]. Si elle était la norme il y a moins de 30 ans, la famille à salarié unique, dont seul le mari était actif, est devenue l'exception. En 1967, 58 % de la totalité des familles comptant un mari et une femme n'avaient qu'un seul salarié; en 1994, la donnée correspondante était de 18 %.

Au cours de la même période, la famille à deux salariés, c'est-à-dire celle dont les deux conjoints participaient au marché du travail, est passée de l'exception à la norme. En 1967, 33 % de l'ensemble des familles comptant un mari et une femme avaient deux salariés; en 1994, 60 % étaient dans cette situation.

Le concept de l'homme seul soutien de famille, s'il a déjà été valable, est désormais presque une curiosité. Normalement, l'un des conjoints de la famille à deux revenus ayant des enfants d'âge préscolaire — le plus souvent la femme — effectue un type donné de travail hors norme[2] afin de concilier les responsabilités professionnelles et familiales (Marshall, 1993, 1994).

Les familles à revenu unique dont la femme est le seul salarié sont encore peu nombreuses, mais elles ont passé de 1 % de la totalité des familles comptant un mari et une femme en 1967 à 5 % en 1994. Si leur nombre est ajouté à celui des familles dont la femme gagne plus que le mari, nous constatons que la femme était le principal ou l'unique salarié de 18 % des familles comptant un mari et une femme en 1994, tandis que la donnée correspondante n'était que de 5 % en 1967.

Les proportions sont encore plus grandes parmi les familles à deux revenus. La femme était le principal salarié dans 25 % de la totalité des familles à deux salaires en 1993, donnée en hausse par rapport à 11 % qu'elle était en 1967 (Crompton et Geran, 1995).

Le nombre de familles monoparentales dont le chef de famille est une femme a également progressé. Quatorze pour cent des familles avec enfants entraient dans cette catégorie en 1991, donnée à comparer à 8 % en 1976 (Devereaux et Lindsay, 1993). C'est cette tendance qui a le plus influencé la féminisation de la pauvreté au cours de cette période (Dooley, 1994).

Tous ces changements qu'a subis la structure familiale sont lourds de conséquences. La part grandissante des familles à deux revenus engage les employeurs et les décideurs de politiques gouvernementales à répondre aux besoins de ces familles. Pour sa part, l'employeur subira des pressions en faveur de l'offre de modalités de travail flexible et de politiques de congé avec ou sans solde qui prennent en compte les responsabilités du ménage. Il parviendra plus difficilement à recruter des employés et à les inciter à se réinstaller, car les décisions en la matière auront plus souvent des conséquences sur deux emplois. La proximité des garderies et des écoles prendra éventuellement plus d'importance. De plus, les travailleurs hésiteront peut-être à assumer de nouvelles responsabilités au travail si ces dernières entrent en conflit avec les responsabilités du ménage. Là où les deux conjoints sont des personnes actives, ils se sentiront également moins contraints économiquement d'assumer de telles responsabilités.

La diversité croissante de la structure familiale s'accompagne de la multiplication des préférences et des besoins particuliers des travailleurs. Ainsi, les familles à deux revenus pourraient souhaiter que l'un des salariés occupe un poste à temps plein et que l'autre effectue un travail à temps partiel. Ni l'un ni l'autre des conjoints ne voudront éventuellement faire des heures supplémentaires et pourraient même souhaiter obtenir la confirmation qu'elles sont facultatives.

Dans la mesure où la femme supporte une part disproportionnée des tâches du ménage, elle pourrait opter pour un travail à temps partiel. Par ailleurs, son choix pourrait changer quand évolueront ses responsabilités relatives à l'éducation des enfants. Au contraire, les familles à un seul revenu pourraient préférer un emploi à temps plein assorti d'heures supplémentaires régulières. De fait, les heures supplémentaires régulières pourraient leur être indispensables pour que leur revenu se rapproche de ceux des familles à deux salariés.

Dans le même ordre d'idées, les décisions concernant les congés annuels, les congés non rémunérés et la retraite sont plus souvent prises conjointement par deux travailleurs. De plus en plus, les régimes d'assurance-santé des employés se chevauchent.

Si la prédominance de la famille à deux revenus influence le comportement des hommes sur le marché du travail, celui des femmes en est le plus profondément marqué. Il en est ainsi en partie du fait que les femmes continuent de supporter une part démesurée des tâches du ménage, notamment celles qui concernent l'éducation des enfants.

1.1.3 La diversité ethnique grandissante et la diversification en général

Tandis que les femmes constituent une part de plus en plus importante de la population active, celle-ci se diversifie. L'expansion de la population active au cours des années à venir sera le fait de groupes « non traditionnels », notamment les femmes, les minorités visibles et les immigrants[3]. Fait à noter, les immigrants appartiennent de plus en plus aux minorités visibles, étant donné qu'ils viennent en plus grand nombre d'Asie et d'Amérique latine, plutôt que d'Europe, source historique des mouvements d'immigration les plus importants (Bloom, Grenier et Gunderson, 1995).

La plus grande diversification accrue a des effets variés sur les femmes. D'un côté, elle offre l'avantage d'amener les employeurs à mieux comprendre l'importance de « gérer la diversité » dans le milieu de travail. Ils découvrent la nécessité de se doter de politiques pour faire face à la diversité, et, une fois qu'ils ont procédé de la sorte à l'égard d'un groupe donné, il leur est plus facile de le faire pour d'autres. Quand la diversité devient la norme, il est plus facile d'élaborer de nouvelles politiques et de renoncer aux anciennes qui sont fondées sur le paradigme de l'homme de race blanche, seul soutien de famille.

D'un autre côté, la diversification accrue du milieu de travail risque de provoquer la dilution des ressources consacrées à sa gestion. Ainsi, dans le domaine de l'équité en matière d'emploi, les membres de groupes désignés sont susceptibles de se livrer une concurrence pour accéder aux mêmes emplois.

Qui plus est, les femmes sont plus vulnérables que les hommes à la concurrence des autres groupes minoritaires. Cela s'explique en partie du fait que les femmes ont tendance à être cloisonnées dans les emplois qu'occupent souvent les membres d'autres minorités.

Les femmes sont également susceptibles de souffrir d'une double discrimination si, en plus d'être femmes, elles sont membres d'un autre groupe désigné[4].

1.1.4 L'assimilation moindre des immigrants

Ces dernières décennies, l'immigration a gagné en importance au Canada à titre de facteur d'expansion de l'emploi. L'immigration devrait apporter des avantages positifs nets tant au pays d'accueil qu'aux immigrants mêmes. Toutefois, en augmentant l'offre de types particuliers de main-d'œuvre, l'immigration est capable de diminuer les salaires et les occasions d'emploi offerts aux groupes qui rivalisent avec les travailleurs immigrants. Les femmes sont susceptibles de constituer l'un de ces groupes.

Par ailleurs, il n'existe pas de preuves empiriques directes au Canada de l'effet qu'a l'immigration sur les salaires et les occasions d'emploi des femmes. De plus, les preuves empiriques de l'effet de l'immigration sur les salaires versés au Canada en général ne sont pas concluantes. Des études fondées sur des données recueillies aux États-Unis[5] confirment que les salaires et les occasions d'emploi dont bénéficie la main-d'œuvre intérieure ou nationale n'ont

pas été influencés à la baisse dans les villes qui ont connu une immigration importante par opposition à celles dont ce n'était pas le cas.

Toutefois, Borjas, Freeman et Katz (1991) se sont reportés aux données sur l'ensemble de l'économie américaine pour constater que l'immigration a fait baisser, dans une certaine mesure, les salaires versés en sol américain, notamment au bas de l'échelle salariale. Dans la mesure où le bas de l'échelle compte une concentration de femmes, ces dernières subiraient, plus que les hommes, les conséquences de la concurrence livrée par la main-d'œuvre immigrante.

Les auteurs évoquent la possibilité que les résultats portant sur l'économie dans l'ensemble diffèrent des données tirées de comparaisons faites entre les villes, car la fuite de la main-d'œuvre nationale sous l'effet de l'immigration est capable éventuellement d'atténuer le mouvement à la baisse des salaires en milieu urbain.

Il est probable que l'influence à la baisse que l'immigration exerce sur la rémunération des femmes (à noter que cet énoncé ne décrit pas une relation empirique dont les écrits spécialisés établissent l'existence) soit intensifiée par la difficulté grandissante qu'éprouvent les immigrants mêmes à intégrer le marché du travail canadien[6]. Les cohortes d'immigrants les plus récentes connaissent un taux d'assimilation plus lent que les autres. En somme, il leur faut plus de temps pour parvenir au niveau salarial de travailleurs natifs du Canada dont les caractéristiques déterminantes de la rémunération sont les mêmes. Le freinage de l'assimilation pourrait traduire plusieurs facteurs : une discrimination accrue, étant donné que les immigrants appartiennent de plus en plus à des minorités visibles; des niveaux de compétence moindres[7], étant donné que moins d'immigrants entrent au Canada en vertu du système de pointage axé sur les compétences, mais davantage en invoquant le statut de réfugié ou en participant au Programme de réunion des familles; la capacité réduite du marché du travail de faire une place aux immigrants, étant donné l'escalade du chômage et la demande décroissante de main-d'œuvre peu spécialisée.

Si des études empiriques confirment que les cohortes récentes d'immigrants connaissent un taux d'assimilation ralenti, elles n'ont pas évalué quantitativement le poids relatif de chaque facteur en cause. Tant et aussi longtemps que le marché du travail assimile les immigrants à un rythme ralenti, la progression des salaires des femmes continuera de subir des pressions à la baisse.

Les immigrants et les immigrantes s'intègrent au marché du travail canadien à des rythmes semblables[8]. Toutefois, il est démontré que la rémunération des professionnelles immigrées est de loin inférieure à celle des professionnelles natives du Canada[9]. Cela dit, malgré l'assimilation ralentie des cohortes récentes d'immigrantes par le marché du travail, ces dernières ne sont pas plus susceptibles que les Canadiennes de naissance de faire usage de l'assurance-chômage[10] ou de l'aide sociale (Baker et Benjamin, 1995).

1.2 LES FORCES DU VOLET DE LA DEMANDE

Les forces du volet de la demande viennent également influencer le comportement des femmes sur le marché du travail. Si ces forces sont corrélatives, elles émanent de plusieurs sources : la concurrence planétaire et le libre-échange; la restructuration industrielle, notamment le passage de l'activité manufacturière aux services; le repli, la déréglementation et la privatisation du secteur public; les retombées de récessions prononcées de longue durée.

1.2.1 La concurrence planétaire et le libre-échange

De plus en plus, le marché du travail canadien est la proie de la concurrence planétaire, notamment celle que lui livrent les pays nouvellement industrialisés d'Asie. La concurrence a été intensifiée par l'Accord de libre-échange Canada–États-Unis (ALE) en 1978 et l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA) en 1989, lequel s'étend également au Mexique. L'éventuelle extension de l'ALENA à des pays d'Amérique centrale et d'Amérique du Sud de même que l'avènement d'une concurrence fondée sur la sous-enchère pratiquée par l'Europe orientale et la Chine sont garants du maintien de ces pressions.

Dans la mesure où l'intensification de la concurrence mondiale a ses origines dans les pays marqués par le faible revenu des travailleurs, il est probable qu'elle frappe de façon démesurée la rémunération des travailleuses, laquelle tend à être concentrée au bas de l'échelle.

Par ailleurs, il se peut également que la concurrence ait des effets compensateurs. En effet, en toute vraisemblance, elle pèsera plus lourdement sur les emplois qui commandaient auparavant une prime salariale non concurrentielle, attribuable, par exemple, à la syndicalisation ou à l'existence d'un secteur d'activité monopolistique ou oligopolistique. Les femmes subiraient, éventuellement, l'effet de ces forces, étant donné qu'il est moins probable qu'elles occupent des emplois privilégiés comme ceux que nous venons de décrire. Qui plus est, le secteur public, qui emploie un nombre particulièrement élevé de femmes, lesquelles touchent une prime salariale supérieure à celle des hommes, est relativement à l'abri de la concurrence internationale, car il s'agit d'un secteur libre de négoce.

La plupart des études empiriques sur les conséquences du libre-échange pour les salaires et l'emploi n'estiment pas directement ces dernières pour les hommes et pour les femmes. Cependant, les études qui ont porté sur l'incidence de l'ALE, par profession et par industrie, ont débouché sur des conclusions différentes. MacMillan (1987) et la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario (1987) sont d'avis que l'ALE aidera les femmes à faire le passage entre les emplois faiblement rémunérés et les emplois bien rémunérés. Pour leur part, Cohen (1987) et Porter et Cameron (1987) estiment que l'ALE provoquera des pertes d'emploi démesurées dans les secteurs à prédominance féminine et qu'il multipliera le nombre d'emplois occupés par les femmes dans le secteur des services, où la rémunération est faible. La Direction générale de la condition féminine de l'Ontario (1993) conclut que l'ALENA aura les mêmes effets que l'ALE.

Il se peut, néanmoins, qu'un effet indirect particulier du libre-échange soit plus important encore[11]. La libéralisation des échanges débouche également sur une plus grande mobilité des capitaux, étant donné qu'elle permet aux entreprises de s'installer plus facilement dans les pays où la rémunération est faible et la réglementation du marché du travail, moins rigoureuse, et ce, afin de faire de l'exportation à destination de leur pays d'origine, où des obstacles tarifaires et non tarifaires au commerce sont en vigueur.

La menace de la mobilité des capitaux peut inciter les gouvernements à déréglementer le marché du travail afin de soulager les employeurs d'une part des frais imposés par les lois et règlements en vigueur. Les lois sur l'équité salariale et l'équité en matière d'emploi, de même que les mesures législatives semblables, peuvent imposer des coûts aux employeurs. Or, en raison de la libéralisation des échanges et de la mobilité des capitaux, les gouvernements sont pressés de ne pas mettre en vigueur ou de ne pas appliquer les lois en question. Il en va de même des autres

politiques, comme celles qui régissent les subventions aux garderies et les congés de maternité, lesquelles se répercutent particulièrement sur les femmes.

Il reste à établir la preuve documentaire de l'effet qu'aura, en fin de compte, cette situation sur le comportement des femmes sur le marché du travail, sur leur salaire et sur leur emploi. Pour ce faire, il faudra recueillir plus d'information sur chacun des rapports qui jouent : l'effet des lois et des règlements sur le coût de la main-d'œuvre, notamment en ce qui a trait aux femmes; l'influence du coût de la main-d'œuvre sur les décisions quant à l'emplacement des usines et à l'investissement; l'incidence de la menace posée par la mobilité des capitaux sur la propension qu'ont les gouvernements à mettre en œuvre et à appliquer des règlements coûteux comme ceux dont il est question ci-dessus; les effets de tout retranchement des dispositions législatives sur le comportement, la rémunération et le niveau d'emploi des femmes.

À l'heure actuelle, nous ne disposons de renseignements sur *aucun* de ces rapports, et encore moins sur la *totalité* d'entre eux. L'énoncé éventuellement le plus réfléchi à faire à ce sujet consiste à dire que l'effet indirect des échanges et de la concurrence planétaire sur les mesures législatives pourrait, en puissance, mettre un frein à celles qui concernent l'équité, y compris celles qui profiteraient aux femmes. Toutefois, nous ignorons tout simplement l'ampleur d'un éventuel effet.

1.2.2 La restructuration industrielle

Le marché du travail canadien a également subi une restructuration industrielle, manifestée, notamment, par le passage de l'activité manufacturière aux services (Conseil économique du Canada, 1990, 1991). Le phénomène susmentionné est lié à la concurrence planétaire, au libre-échange et à la mobilité accrue des capitaux. L'évolution technologique et l'automatisation, particulièrement la bureautique, lui ont également imprimé un élan. Dans une large mesure, l'économie fondée sur l'information et le savoir supplante l'économie industrielle.

Les transformations dont nous parlons ont été associées avec d'autres changements interdépendants. À témoin, nombre de grandes entreprises à intégration verticale ont été remplacées par de petites sociétés ayant noué des alliances et des ententes de coentreprise. Les fournisseurs de pièces détachées « en aval » ont pris beaucoup d'importance, comme l'ont fait les sous-traitants qui fournissent des composants et des services connexes.

Les organisations sont elles-mêmes scindées en unités commerciales ou centres de profit partiellement autonomes. Les entreprises se sont livrées à des fusions et à des acquisitions pour réaliser les économies d'échelle nécessaires à qui veut se mesurer à la concurrence sur les marchés mondiaux et pour parvenir à l'exclusivité mondiale des produits, avec pour résultat la fermeture d'usines et des mises à pied massives.

Ces changements subis par les marchés des produits et des capitaux se sont lourdement répercutés sur les marchés du travail. Ils ont provoqué l'escalade du chômage à cause du report du travail des secteurs en déclin aux secteurs en expansion. Ils ont entraîné la polarisation des salaires à cause de la demande accrue de main-d'œuvre spécialisée et de la chute de la demande de main-d'œuvre non spécialisée. Nombre de cols bleus à revenu moyen se sont retrouvés dans des emplois faiblement rémunérés du secteur tertiaire, phénomène qui influence à la baisse les salaires. La souplesse et l'adaptabilité que doivent posséder les employeurs pour rivaliser sur le

marché des produits contraignent les travailleurs à les imiter en faisant montre de souplesse et d'adaptabilité sur le marché du travail.

Les changements décrits ci-dessus sont lourds de conséquences pour le marché du travail en général, mais ils ne sont pas invariablement plus néfastes pour les femmes que pour les hommes. Sans contredit, les femmes sont plus touchées que les hommes par la bureautique. Or, si cette dernière a mis un terme à de nombreux emplois routiniers de travail administratif et de dactylographie, elle a également entraîné la multiplication des emplois spécialisés dont les titulaires font du traitement de textes et de l'éditique et manient des chiffriers et des bases de données.

Les femmes qui sont victimes de mises à pied massives au Canada ont tendance à essuyer une plus grande perte salariale que ne le font les hommes. Cela s'explique du fait que les travailleuses dont c'est la situation renoncent souvent à leur état de syndiquées. Étant donné que la prime salariale syndicale est plus importante pour les femmes que pour les hommes (Crossley, Jones et Kuhn, 1994), sa suppression a plus de conséquences pour les femmes. Le licenciement des travailleurs ayant occupé des emplois à salaire moyen en milieu industriel a influencé à la baisse les salaires des emplois faiblement rémunérés fréquemment occupés par les femmes. En outre, il a été plus difficile de réaliser les objectifs de l'équité en matière d'emploi à cause de l'accroissement du taux de chômage et de l'absence de la création d'emploi nette. En effet, il a été difficile d'engager des femmes ou de leur accorder de l'avancement alors que les emplois étaient rares.

D'autres changements qu'a subis le marché du travail ont profité aux femmes. Le taux de roulement appréciable qui accompagne la suppression et la création d'emplois facilite effectivement la tâche aux employeurs qui veulent substituer des travailleuses faiblement rémunérées aux travailleurs à salaire élevé. Cette situation devrait accroître la demande de main-d'œuvre féminine et augmenter du coup sa rémunération et les occasions d'emploi qui lui sont offertes.

Le taux de roulement élevé fait également que les femmes accèdent plus facilement à des emplois qui étaient, par le passé, réservés aux hommes. Au surplus, l'intensification de la concurrence devrait aider à dissiper certaines formes de discrimination, par exemple là où les hommes dont la productivité est comparable à celle des femmes sont mieux rémunérés ou obtiennent de meilleurs emplois que ces dernières.

La désindustrialisation et le passage de la fabrication lourde au secteur tertiaire et à l'économie de l'information laissent entendre le délaissement des emplois syndiqués, de cols bleus, à prédominance masculine, en faveur des emplois plus fréquemment occupés par des femmes. Dans la même optique, la tendance qui privilégie la sous-traitance, les fournisseurs de pièces en aval, le travail à temps partiel et le travail occasionnel devrait profiter aux femmes dans la mesure où elles occupent les emplois liés à ces phénomènes.

Toutefois, il se peut que la migration de la demande aboutisse à un plus grand nombre d'emplois à prédominance féminine sans majoration correspondante de la rémunération. La situation est susceptible d'être aggravée par l'existence d'un bassin de main-d'œuvre qui effectue un travail non rémunéré à domicile et qui serait disposé à accepter de l'emploi à l'extérieur du foyer. Il existe également un bassin de femmes qui travaillent à temps partiel parce qu'elles n'ont pas d'autre choix.

L'offre en puissance décrite ci-dessus peut bloquer la progression des salaires, comme peuvent le faire la concurrence représentée par l'importation, l'immigration et une importante réserve d'hommes et de femmes sans emploi. Toutefois, toutes choses étant égales par ailleurs, la migration de la demande en faveur d'emplois à prédominance féminine devrait améliorer les salaires et les occasions d'emploi des femmes. Elle pourrait permettre au marché du travail de supporter un important accroissement de la participation des femmes et atténuer les pressions qui influencent à la baisse le salaire des femmes et qui résulteraient éventuellement d'un tel accroissement.

1.2.3 Le repli, la déréglementation et la privatisation du secteur public

Tandis que les marchés du travail du secteur privé ont été la proie de l'intensification de la concurrence et de la restructuration, ceux du secteur public ont été frappés par des compressions budgétaires, la déréglementation et la privatisation. L'inquiétude provoquée par les déficits croissants des gouvernements a mis un frein aux dépenses publiques, et les contribuables ont annoncé clairement qu'ils ne voulaient plus de nouvelles ponctions fiscales destinées au règlement des déficits. Nombre de secteurs ont été déréglementés et soumis à une plus grande concurrence. La privatisation s'est poursuivie pour donner au secteur public la discipline des forces du marché et pour reporter les dépenses sur le secteur privé.

Comme c'est le cas dans le privé, les changements dont il est fait état ont des effets ambigus sur le marché du travail féminin. Selon la théorie économique néoclassique, l'introduction de la concurrence devrait aider à dissiper la discrimination, au moins dans la mesure où les employeurs soucieux de profits ont avantage, à productivité égale, à remplacer les hommes fortement rémunérés par des femmes faiblement rémunérées. La demande accrue de main-d'œuvre féminine devrait favoriser à la hausse la rémunération des femmes, et l'offre plus grande de main-d'œuvre capable d'occuper les emplois des hommes devrait réduire les salaires de ces derniers. La perspective économique néoclassique laisse supposer évidemment que les marchés du travail masculins et féminins ne sont pas à ce point coupés l'un de l'autre que les forces du marché y seraient sans effet.

Dans la perspective opposée, il est probable que les compressions budgétaires et les autres mesures prises pour réduire les salaires et l'emploi dans le secteur public nuisent spécialement aux femmes. La prime salariale du secteur public que touchent les femmes est le plus souvent supérieure à celle des hommes[12], et elle a tendance à être plus importante pour les travailleurs faiblement rémunérés que pour les travailleurs à salaire élevé. Or, une part démesurément grande de femmes ont tendance à occuper des emplois faiblement rémunérés.

De plus, la discrimination fondée carrément sur le salaire est en soi plus rare dans le secteur public que dans le secteur privé. Par conséquent, les restrictions à la croissance de l'emploi dans le secteur public équivalent à imposer des restrictions là où la discrimination est le plus rare.

1.2.4 Les retombées des récessions

S'ajoutent aux changements structurels décrits ci-dessus les fortes récessions qu'a connues le marché du travail canadien en 1981-1982 et en 1990-1992. Des récessions comme ces dernières peuvent être néfastes pour le marché du travail féminin. Les femmes sont souvent les premières personnes à être mises à pied, leur absence pour cause de grossesse et d'éducation des enfants

faisant qu'elles accumulent moins d'ancienneté que les hommes. Aussi, il est difficile de mettre en œuvre des initiatives d'équité en matière d'emploi en période de récession, car l'absence d'emplois freine l'engagement et la promotion des femmes. En outre, les femmes ont tendance à se retirer de la vie active en période de récession, à savoir, à cesser carrément de chercher de l'emploi, ce qui camoufle une part du chômage.

1.3 LES CHANGEMENTS INSTITUTIONNELS ET L'ÉVOLUTION DU LIEU DE TRAVAIL

Les pratiques et les arrangements de travail ont également évolué dans l'entreprise et dans le lieu de travail immédiat, en partie sous l'impulsion des changements qui marquent les volets de l'offre et de la demande du marché du travail. Parmi les changements susmentionnés figurent les pressions engendrées par la désyndicalisation aux États-Unis et les nouvelles formules de travail comme la redéfinition des tâches, les classifications générales d'emplois, la production en équipe, la participation de l'employé, l'horaire souple, la main-d'œuvre occasionnelle et les régimes de rémunération variables. Ces nouvelles formules se répercutent avec force sur le marché du travail féminin.

1.3.1 La désyndicalisation aux États-Unis

Historiquement, les taux de syndicalisation étaient comparables au Canada et aux États-Unis[13] : au milieu des années 60, ils étaient d'environ 30 % de la population active admissible. Au début des années 90, toutefois, ils avaient chuté aux États-Unis pour s'établir aux environs de 16 % de la population active, tandis que la donnée correspondante au Canada était passée à un peu plus de 32 %.

La désyndicalisation aux États-Unis a fait peser d'importantes pressions sur les syndicats au Canada, lesquelles ont été alourdies par les conditions du libre-échange qui engagent les employeurs canadiens à concurrencer leurs homologues américains.

Si les taux de syndicalisation du Canada se rapprochent de ceux des États-Unis, il est probable que les femmes en souffriront démesurément. L'information probante recueillie au Canada sur les effets des syndicats, selon le sexe, révèle plusieurs fortes tendances[14]. D'abord, la prime salariale attribuable au syndicat est plus élevée pour les femmes que pour les hommes, et celles-là ont moins de chances que ceux-ci d'être syndiquées. Les deux effets ont tendance à s'annuler, de sorte que les syndicats ont un effet neutre sur l'écart salarial hommes-femmes.

Au cours des années 80, le taux de syndicalisation des femmes progressait, tandis que celui des hommes diminuait légèrement, ce qui a réduit l'écart salarial hommes-femmes. Si la syndicalisation perd du terrain au Canada, et si la diminution touche dans la même mesure les hommes et les femmes, alors ces dernières essuieront vraisemblablement une perte plus lourde que celle que connaîtront les hommes du fait qu'elles tendent à toucher une plus importante prime salariale due à la syndicalisation. Si le recul est plus important dans les emplois à prédominance féminine, alors, évidemment, les circonstances alourdiront davantage les conséquences à supporter par la main-d'œuvre féminine.

1.3.2 L'évolution des pratiques en milieu de travail

La restructuration industrielle qui a marqué l'économie dans son ensemble trouve plusieurs échos en milieu de travail. L'évolution des pratiques au travail prend souvent la forme de politiques complémentaires dont l'objet est d'assurer la souplesse, l'adaptabilité et l'engagement sans réserve des effectifs, et le contrôle de la qualité.

L'élargissement de la tâche permet aux travailleurs particuliers de prendre en charge un éventail plus grand de fonctions grâce à des classifications d'emplois plus générales. Cette formule « multitâches » fait que les travailleurs aptes à s'acquitter de nombreuses tâches grâce à l'acquisition de compétences multiples ou à une formation générale ont droit à une prime.

En outre, cette façon de faire est liée au concept de la production en équipe, qui découle d'une stratégie en vertu de laquelle l'équipe de travail est chargée d'un éventail élargi des fonctions qui composent le cycle de production, y compris le contrôle de la qualité. Elle a gagné la faveur à la suite de la participation accrue des employés au processus de décision, parfois dans le cadre de cercles de qualité. La hiérarchie des organisations a été aplanie et les chaînes de commandement ont été raccourcies. La régie conjointe et la prise de décision par les employés se sont étendues.

La rémunération s'est assouplie, étant souvent liée aux moyens de l'organisation et au rendement de l'entreprise, de l'équipe de travail et du travailleur particulier. Dans bien des cas, les formules de rémunération et de négociation traditionnelles se sont détériorées.

Les effectifs spéciaux de toutes catégories sont moins rares et voient le jour par le jeu des contrats de durée déterminée, de la sous-traitance, des agences de dépannage, des formules de travail à forfait et du travail autonome. De plus, de nouveaux modes d'organisation du temps de travail se sont répandus, à savoir l'horaire flexible, la semaine de travail comprimée, le travail à temps partiel, le partage du travail ou de l'emploi, la retraite anticipée, le congé sans solde, le télétravail et le travail à domicile (travail à forfait effectué à la maison tel que la confection de vêtements).

Les pratiques en évolution dans le milieu de travail dont nous avons fait état ont d'importantes conséquences pour les femmes actives. Nombre des changements sont propres au marché du travail des femmes — les agences de dépannage, le travail à temps partiel et le travail à domicile. Dès lors, ils sont susceptibles de perpétuer les ghettos d'emplois faiblement rémunérés qui bénéficient moins que les autres de la protection accordée par les normes d'emploi et la négociation collective. Néanmoins, nombre des formules accroissent la demande de main-d'œuvre féminine, éventuellement pour la substituer à son pendant masculin, mieux rémunéré. En ce sens, elles devraient favoriser à la hausse les salaires et les occasions d'emploi des femmes.

Dans d'autres situations, le fait même de modifier le milieu de travail pourrait faciliter l'intégration des femmes au marché. En effet, la hiérarchie de l'autorité, qui se désagrège, est souvent une chasse gardée masculine. Il est possible que la faveur accordée aux équipes de travail, aux cercles de qualité et à la participation des employés aide à disloquer les réseaux d'anciens et la prise de décision à prédominance masculine. Mais il se peut également que les anciennes façons de faire soient transposées dans les nouveaux milieux.

L'établissement de liens entre la rémunération et le rendement devrait réduire la discrimination salariale, là où la paye est davantage affaire de sexe que de rendement. La dissolution des modèles de rémunération classiques pourrait aider à dissiper les tendances traditionnelles de l'emploi des hommes et des femmes.

D'autres pratiques, notamment les nouveaux modes d'organisation du temps de travail, pourraient aider les travailleurs à concilier l'occupation professionnelle et les tâches du ménage, particulièrement les soins aux enfants et aux aînés. Étant donné que les femmes s'acquittent d'une part proportionnellement plus grande des tâches du ménage, il est probable que ces faits nouveaux influenceront de façon particulièrement accentuée leur comportement sur le marché.

Tant le lieu de travail que le marché du travail réagissent aux mêmes forces émanant des volets de l'offre et de la demande du marché. Dans une perspective conventionnelle, nous avons tendance à nous attacher aux ajustements et aux changements qui se produisent sur les marchés externes, là où les personnes se déplacent d'une entreprise à une autre, ou encore, où elles quittent le marché du travail ou viennent y participer. Ces marchés externes sont importants, mais les marchés internes, au sein d'une même entreprise ou entre alliances d'entreprises, le sont tout autant.

Toute analyse du comportement sur le marché du travail féminin doit porter et sur les marchés externes et sur les marchés internes, d'autant que nombre des initiatives de politique visent à modifier le comportement sur les marchés situés au sein même des entreprises, comme nous le verrons dans le chapitre deux.



1. Les statistiques de la présente section proviennent de Statistique Canada (1994). Charrette (1995), Townson (1987) et Gunderson et Muszynski (1990) discutent plus à fond ce phénomène.
2. Le travail hors norme comprend le travail à temps partiel, les contrats de durée déterminée, la sous-traitance, les agences de dépannage, le travail à forfait et le travail autonome.
3. Aux États-Unis, 85 % des nouveaux entrants sur le marché du travail entre 1985 et 2000 proviendront de ces groupes (Johnston, 1987, p. 95). Emploi et Immigration Canada (1989), Jain et Verma (1996) et Taylor (1995) traitent de la composition changeante de la main-d'œuvre canadienne en ce sens.
4. L'interaction entre les groupes, selon le sexe et d'autres groupes désignés, est traitée par Beach et Worswick (1993) pour ce qui est des immigrants; Christofides et Swidinsky (1994) en ce qui a trait aux minorités visibles; et Drost (1994) pour ce qui est du chômage chez les Autochtones.
5. Altonji et Card (1991), Butcher et Card (1991), Card (1990) et Lalonde et Topel (1991) discutent de preuves semblables.
6. Baker et Benjamin (1994), Bloom et Gunderson (1991), Bloom et autres (1995) et Borjas (1988) traitent de l'information probante sur cette question provenant des données du recensement.
7. Les compétences de bas niveau seraient nécessairement celles dont la mesure ou l'observation n'est pas reflétée dans les séries de données, étant donné que les écarts de compétence observés sont pris en compte dans l'analyse de régression.
8. Bloom et autres (1995) et Fagnan (1995).
9. Fagnan (1995) et Beach et Worswick (1993). La dernière étude mentionnée constatait que les immigrantes au Canada ne subissaient pas le double effet négatif de la discrimination attribuable à leur sexe et à leur statut d'immigrante. Les immigrantes (professionnelles exceptées) avaient tendance à gagner plus que les femmes nées au Canada dont les caractéristiques étaient comparables par ailleurs. À noter, toutefois, que cette étude est fondée sur des données de 1972 et que ce n'est qu'ultérieurement que les immigrants devaient mettre plus de temps à prendre part au marché du travail.
10. L'assurance-emploi était appelée auparavant « assurance-chômage ».
11. Gunderson (1993) traite de cet effet indirect.
12. Gunderson (1979) se fonde sur le Recensement de 1971 pour fournir la preuve de ce phénomène, et Shapiro et Stelcner (1989) prennent également en considération le Recensement de 1981. Cette dernière étude indique que l'écart salarial créditeur accordé aux hommes par le secteur public a reculé, passant de 6,2 % en 1970 à 4,2 % en 1980. Quant aux femmes, la donnée correspondante est passée de 8,6 % en 1970 à 12,2 % en 1980.
13. Les données que comprend cette section proviennent de Riddell (1993).
14. Ces preuves proviennent de Doiron et Riddell (1994), et elles sont fondées sur l'Enquête sur l'activité et les enquêtes que cette dernière a remplacées. Les auteurs font remarquer que l'information probante qu'ils avancent pour établir l'existence d'une prime salariale attribuable au syndicat plus élevée pour la femme se heurte aux données américaines, lesquelles attribuent une prime salariale semblable aux femmes et aux hommes. L'information américaine constate également la chute abrupte du taux de syndicalisation des hommes, celui des femmes étant demeuré à peu près constant. Cette situation explique environ le cinquième de la diminution de 13 points de pourcentage de l'écart salarial hommes-femmes qui s'est produite aux États-Unis entre 1973 et 1987.



Chapitre 2

Les initiatives de politique

Le comportement des femmes sur le marché du travail a été l'objet d'initiatives de politique de tous ordres au cours des dernières années. Cela n'a rien d'étonnant si l'on considère le vif intérêt que les décideurs portent à la question. Certaines des politiques qui voient le jour sont de nature directe : elles visent à améliorer les salaires des femmes, leurs possibilités d'emploi et d'autres conditions du marché du travail. D'autres sont indirectes : elles ont pour but d'atténuer les contraintes qui touchent démesurément les femmes et ont souvent pour effet de modifier leur comportement sur le marché du travail.

Il est important de comprendre ces politiques, étant donné qu'il est possible d'avoir prise sur elles et de les manipuler à divers degrés. En ce sens, celles-ci peuvent déterminer de façon poussée le comportement des femmes sur le marché du travail. Nous commentons ci-après, s'il y a lieu, leur incidence éventuelle sur certaines dimensions de ce comportement. Par contre, nous n'entendons pas soumettre à des tests statistiques l'effet de chacune de ces politiques.

Le présent chapitre traite des politiques réparties en trois grandes catégories : les politiques de parité salariale, y compris celles qui concernent l'équité salariale ou la parité salariale pour fonctions équivalentes, dont l'objet est d'influer sur la rémunération des femmes; les politiques d'égalité d'accès à l'emploi, y compris celles qui ont trait à l'équité en matière d'emploi, destinées à multiplier les possibilités d'emploi et d'avancement des femmes; les politiques facilitantes, par exemple celles qui portent sur la garde des enfants et le congé parental, et dont l'objectif est de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail.

Nous traitons d'abord de la nature et du fondement de chacune des politiques. Nous faisons ensuite état de leur adoption par les différents organes législatifs du Canada, puis nous discutons de leur incidence théorique et des preuves, s'il en est, de leur incidence réelle, notamment quand nous abordons celles qui concernent l'équité salariale et l'égalité d'accès à l'emploi. Enfin, nous

commentons brièvement l'importance de comprendre les politiques et leurs effets réels et escomptés.

2.1 LES POLITIQUES DE PARITÉ SALARIALE

2.1.1 Les démarches en faveur de la parité salariale

Les politiques de parité salariale sont des mesures législatives qui prévoient que les femmes doivent toucher la même rémunération que les hommes si les deux font le même travail. La notion de « même travail » a suscité de la controverse et a évolué de façon intéressante au Canada. Comme les comparaisons possibles aux fins de la parité salariale se sont sans cesse multipliées, la législation en la matière a pris de l'extension (Gunderson et Robb, 1991b).

Les premières lois sur la parité salariale prescrivaient, règle générale, un salaire égal pour un *travail égal* effectué par des hommes et des femmes au sein d'un même établissement. Cette notion étroite autorisait le rejet des comparaisons si l'on pouvait prétexter la moindre différence dans le travail effectué (par exemple, l'obligation occasionnelle de lever des objets lourds).

La notion de travail égal a alors été élargie, le travail devant désormais être *sensiblement comparable.* Cette modification autorisait les différences secondaires, notamment si elles étaient compensées par des fonctions autres dont les femmes devaient s'acquitter plus souvent. À noter, toutefois, que les facteurs compensateurs devaient, règle générale, faire partie des grandes composantes de l'emploi, c'est-à-dire les compétences, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail. Ainsi, les différences secondaires qui distinguaient certains aspects de l'effort devaient être annulées par d'autres aspects de l'effort qui étaient plus fréquents chez les femmes. Par contre, les différences se rapportant à la responsabilité ne pouvaient faire contrepoids aux écarts constatés sur le plan de l'effort.

Toutefois, la formule fondée sur la *composition globale* autorisait des comparaisons générales qui débordaient les fonctions particulières de l'emploi, pour autant que la valeur globale des compétences, de l'effort, des responsabilités et des conditions de travail soit égale entre deux emplois. Il n'était donc pas obligatoire que chaque composante de l'un soit identique à chacune de l'autre. Les différences se rapportant à l'effort pouvaient donc être compensées par les différences relatives aux responsabilités. Il fallait néanmoins limiter les comparaisons aux emplois appartenant à la même profession. Cette restriction empêchait, par exemple, de comparer les employés de bureau aux préposés au stationnement.

Le concept de la parité salariale pour *fonctions équivalentes* (appelé *équité salariale* au Canada et *valeur comparable* aux États-Unis) a élargi la portée de la législation sur la parité salariale en autorisant les comparaisons entre les professions à prédominance masculine et celles à prédominance féminine au sein du même établissement. Pour faire l'objet d'une comparaison, les emplois devaient être de valeur égale, laquelle était établie par un programme d'évaluation des emplois libre de discrimination sexuelle.

Le plus souvent, les comparaisons de valeur comportent cinq étapes. Premièrement, il faut définir, dans certains cas, l'établissement dans lequel auront lieu les comparaisons. Deuxièmement, il s'agit de recenser les emplois à prédominance masculine et féminine en se reportant à des critères tel le pourcentage des représentants de chaque sexe qui occupent l'emploi

(un emploi est dominé par l'un ou l'autre sexe si au moins 70 % des titulaires sont du même sexe). Troisièmement, les évaluateurs utilisent un programme d'évaluation des emplois libre de discrimination sexuelle pour déterminer la valeur de ceux-ci. À cette fin, ils peuvent attribuer des points à chacune des composantes de l'emploi : compétences, effort, responsabilités et conditions de travail. Quatrièmement, il s'agit d'établir la relation entre la rémunération et la valeur de l'emploi. On peut y parvenir soit en fixant par estimation des courbes salariales qui établissent une relation entre la rémunération et le nombre de points accordés, soit en retenant des critères qui permettent de choisir des emplois à prédominance masculine à comparer aux emplois à prédominance féminine. Cinquièmement, des procédures de redressement sont établies afin de corriger la rémunération des emplois à prédominance féminine qui sont sous-évalués pour qu'elle corresponde à celle des emplois à prédominance masculine de valeur comparable.

Chacune des étapes est assortie de questions techniques sujettes à controverse et parfois épineuses[1]. Par exemple, il peut être difficile de définir l'établissement si une seule entreprise exploite plusieurs établissements ou, comme c'est le cas dans le secteur public, un seul employeur dirige plusieurs unités administratives. La prépondérance d'un sexe donné dans une profession est susceptible d'être influencée par la définition qui est donnée à cette dernière et par l'évolution du profil des titulaires. Les programmes d'évaluation des emplois peuvent être imparfaits ou entachés d'un biais nuisant à l'un ou l'autre des deux sexes. L'estimation des courbes salariales peut soulever éventuellement de nombreuses questions techniques. Les courbes doivent-elles êtres linéaires ou non linéaires? Doivent-elles forcément traverser le point d'origine? Doivent-elles posséder une coordonnée à l'origine? Faut-il leur imposer la même pente? Que faire des valeurs aberrantes?

La correction de la rémunération des emplois à prédominance féminine qui sont sous-évalués, pour que cette rémunération soit égale à celle des emplois à prédominance masculine de même valeur, soulève également des incertitudes. La courbe salariale des femmes doit-elle être corrigée en fonction de celle des hommes? Faut-il situer sur cette dernière chaque point correspondant à la situation d'une femme ou faut-il plutôt faire correspondre chacun de ces points à un point comparable représentant la situation d'un homme? Est-il possible de prolonger les lignes pour pouvoir faire des comparaisons même en l'absence d'emplois de référence occupés par des hommes? Les corrections doivent-elles être faites par étapes ou soumises à un plafond?

2.1.2 Le fondement des politiques de parité salariale

La raison d'être des politiques de parité salariale est de réduire et, éventuellement, d'éliminer la fraction de l'écart salarial hommes-femmes qui peut être mise sur le compte de la discrimination. L'abandon de la notion « à travail égal, salaire égal » en faveur de celle de la parité salariale pour fonctions équivalentes est motivé par la volonté d'augmenter le volume des emplois susceptibles d'être comparés.

La législation initiale prescrivant un salaire égal pour un travail égal était de portée très limitée, la plupart des emplois se distinguant entre eux à tout le moins par des différences minimes dans le travail effectué. Même si tel n'est pas le cas, il est probable que les différences dans la rémunération versée aux hommes et aux femmes qui occupent le même emploi au sein du même établissement soient peu importantes. Le concept élargi de parité salariale pour fonctions équivalentes permet la comparaison des emplois même si des aspects du travail sont différents.

Plus important encore, cette dernière notion autorise des comparaisons entre les professions. Cette possibilité tire son importance du fait qu'une part démesurée de femmes occupent des emplois faiblement rémunérés, réalité qui constitue probablement un déterminant plus important de l'écart salarial que ne le sont les différences dans la rémunération des personnes qui occupent un même emploi (Gunderson, 1989).

Si l'équité salariale ou la notion de parité salariale pour fonctions équivalentes étend grandement la portée des politiques de parité salariale, il importe de préciser que plusieurs facteurs viennent néanmoins en restreindre le champ d'application. Par exemple, les comparaisons ne peuvent être établies qu'au sein du même établissement. De ce fait, les écarts salariaux entre les entreprises et les industries ne sont pas comblés. Seuls les salaires des emplois à prédominance féminine sont corrigés. Les femmes occupant des emplois dominés par les hommes ou non dominés par les membres d'un sexe donné n'ont donc aucun recours. Pour tout dire, même si les initiatives d'équité salariale étaient menées à bon port dans les champs où elles s'appliquent, il existerait toujours un écart salarial hommes-femmes. L'équité salariale a ceci d'important qu'elle n'oblige pas la femme à abandonner un emploi à prédominance féminine pour bonifier sa rémunération (Robb, 1987).

2.1.3 Les lois sur la parité salariale adoptées par les différents organes législatifs[2]

Les gouvernements provinciaux, territoriaux et fédéral ont sans exception adopté, au cours des années 50 et 60, des lois imposant un salaire égal pour un travail semblable ou sensiblement comparable, le gouvernement de l'Ontario ayant d'ailleurs pris les devants en 1951. Au cours des années 70, tant le gouvernement du Québec que le gouvernement fédéral ont adopté des lois sur l'équité salariale qui imposaient la parité salariale pour fonctions équivalentes et autorisaient les comparaisons entre les professions. Au cours des années 80, la plupart des gouvernements se sont aussi dotés soit d'une loi sur l'équité salariale, soit d'une convention officielle en la matière par le jeu des négociations collectives avec les employés du secteur public. Les gouvernements de l'Alberta et de la Saskatchewan ont fait exception à la tendance en conservant des lois classiques en matière de parité salariale. Règle générale, les gouvernements qui ont adopté des mesures en faveur de l'équité salariale en ont restreint l'application au secteur public ou n'amorcent la procédure prévue par la loi qu'à la suite d'une plainte.

Il en va autrement en Ontario, cette province disposant des plus rigoureuses lois en matière de parité salariale, en ce sens qu'elles sont proactives. En effet, la province exige que la plupart des établissements appliquent un régime d'équité salariale, qu'il y ait eu plainte ou non. Qui plus est, la législation en la matière s'applique au secteur privé aussi bien qu'au secteur public.

2.1.4 La démonstration de l'incidence de la parité salariale[3]

La plupart des preuves empiriques sur les lois en matière de parité salariale révèlent que les premières politiques imposant un salaire égal pour un travail sensiblement comparable (c'est-à-dire celles qui limitent les comparaisons à la même profession) ont peu aidé à combler l'écart salarial entre les hommes et les femmes. En revanche, les mesures d'équité salariale imposant la parité salariale pour fonctions équivalentes (c'est-à-dire celles qui comparent les professions entre elles) ont grandement aidé les groupes dont le salaire a été corrigé, là où ces mesures ont été appliquées au Canada et aux États-Unis. En effet, des augmentations de quelque 20 % n'étaient

pas rares, et leur valeur représentait entre 4 % et 8 % de la masse salariale totale des entreprises ou des organismes concernés.

2.2 L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI ET L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

2.2.1 La démarche

Les lois sur l'égalité d'accès à l'emploi ont pour objet de lutter contre la discrimination dans tous les aspects de l'emploi, soit le recrutement, l'embauche, la formation, l'avancement professionnel, la mutation et la cessation d'emploi. La démarche est normalement mise en route à la suite d'une plainte adressée à une commission des droits de la personne, plainte qui est parfois suivie d'enquêtes, de médiations, d'audiences et de recours aux tribunaux.

Si les lois classiques sur l'égalité d'accès à l'emploi se rapportent principalement à l'égalité des chances, la législation sur l'équité en matière d'emploi (appelée « promotion sociale » aux États-Unis) est axée sur l'égalité des résultats. L'objectif visé est de parvenir, au sein de l'organisation, à une représentation du groupe cible qui soit égale à la fraction que celui-ci constitue dans le bassin externe de travailleurs.

L'équité en matière d'emploi comporte quatre étapes essentielles. Dans un premier temps, on procède à une *vérification interne* afin d'évaluer la représentation des groupes cibles et leur répartition entre les professions au sein de l'organisation. Dans un deuxième temps, on *compare* leur représentation au sein de l'organisation à la fraction qu'ils constituent dans le bassin externe de travailleurs. Dans un troisième temps, on fixe des *objectifs* (y compris, parfois, des contingents) à atteindre pour que la représentation interne corresponde à la part que constituent les groupes dans le bassin externe de travailleurs. Enfin, dans un quatrième temps, on dresse *un plan et un échéancier* pour réaliser les objectifs fixés.

Chacune des étapes est susceptible de soulever d'importants problèmes techniques et de graves difficultés d'exécution. Par exemple, notons que la vérification interne comprend souvent un autodénombrement qui peut être imprécis. Des questions de données viennent aussi compliquer l'évaluation du bassin externe de travailleurs : comment une entreprise parvient-elle à cerner le marché du travail sur lequel elle veut recruter ses employés? L'établissement d'objectifs et d'échéanciers oblige parfois les responsables à évaluer dans quelle mesure la représentation interne se rapproche de la disponibilité externe et à quel moment elle s'en rapprochera suffisamment.

2.2.2 Le fondement de l'égalité d'accès à l'emploi et de l'équité en matière d'emploi

Les lois sur l'égalité d'accès à l'emploi visent à procurer des chances égales d'emploi aux groupes cibles concernés en empêchant, à chaque étape de la décision de recrutement, qu'il y ait discrimination. L'équité en matière d'emploi va un cran plus loin. Elle suppose que l'égalité des chances ne suffit pas si les groupes sont défavorisés au départ à cause d'une discrimination de longue date. Le principe de l'équité en matière d'emploi compense l'inégalité de départ en se concentrant sur les résultats, c'est-à-dire qu'il fait en sorte que les groupes cibles soient représentés au sein de l'organisation dans la même mesure qu'ils le sont sur le marché du travail externe. On compte ainsi amener les employeurs, afin qu'ils réalisent leurs objectifs d'équité en

matière d'emploi, à multiplier les occasions offertes aux membres des groupes cibles à toutes les étapes de la relation d'emploi. Cette façon de faire devrait aider les membres des groupes cibles à obtenir de l'emploi et de l'avancement professionnel. L'accroissement de la demande à leur égard devrait également augmenter leur rémunération.

2.2.3 Les lois concernant l'égalité d'accès à l'emploi et l'équité en matière d'emploi[4]

Au Canada, tous les organes législatifs ont adopté des lois sur l'égalité d'accès à l'emploi, le plus souvent dans le cadre de leur propre code des droits de la personne. Règle générale, de telles lois proscrivent la discrimination fondée sur des motifs tels que la race, l'âge, la confession, la nationalité et le sexe. Au sein de la plupart des organes législatifs, l'interdiction fondée sur le sexe a vu le jour au cours des années 60 ou 70.

Par contre, les lois sur l'équité en matière d'emploi sont beaucoup plus rares et n'ont été adoptées au Canada qu'au cours des années 80. De manière générale, ces lois visent quatre groupes cibles : les femmes, les minorités visibles, les peuples autochtones et les personnes handicapées. La première d'entre elles, soit la loi fédérale, est entrée en vigueur en 1986. Elle ne s'applique qu'aux sociétés d'État et aux employeurs relevant des lois fédérales qui comptent au moins 100 employés. En 1996, la loi a été étendue à la fonction publique fédérale. Les fournisseurs au service du gouvernement fédéral doivent également s'y conformer.

Au Québec, l'équité en matière d'emploi peut s'inscrire dans le cadre de mesures correctives imposées par la Commission des droits de la personne au terme d'une enquête menée par cette dernière. Cette enquête n'est amorcée qu'à la suite d'une plainte. L'Ontario, pour sa part, s'est doté d'une loi en la matière en 1994, laquelle a par la suite été abrogée en 1995. Les municipalités, quant à elles, sont également habilitées à imposer l'équité en matière d'emploi.

2.2.4 La démonstration de l'incidence de l'égalité d'accès à l'emploi et de l'équité en matière d'emploi

La plupart des études empiriques sur l'incidence des programmes d'égalité d'accès à l'emploi et de promotion sociale sont fondées sur l'expérience gagnée aux États-Unis, pays où ces programmes existent depuis plus longtemps. À preuve, le titre VII de la *Civil Rights Act* de 1964 impose l'égalité d'accès à l'emploi ainsi que la parité salariale et autorise les tribunaux à imposer la promotion sociale dans le cadre d'une mesure corrective. Les mesures en faveur de la promotion sociale sont davantage attribuables au programme de respect des exigences contractuelles fédérales.

Les études empiriques[5] de l'incidence du titre VII ne sont pas concluantes, même si, selon certaines, il a favorisé la rémunération et l'avancement professionnel des femmes.

Les preuves quant à l'effet de la promotion sociale imposée par le programme de respect des exigences contractuelles fédérales sont plus convaincantes. Les groupes cibles en ont effectivement tiré des avantages palpables, y compris des taux d'emploi et de rémunération plus élevés, des taux d'abandon plus faibles et une diminution de la ségrégation professionnelle et sectorielle. Cependant, aucune conséquence n'est attribuable à l'affaiblissement appréciable de l'activité de mise en application de la promotion sociale survenu au cours des années 80 (Leonard, 1996).

L'information probante sur l'incidence de l'équité en matière d'emploi au Canada est beaucoup plus restreinte. De légères améliorations ont été constatées, notamment au profit des femmes et des minorités visibles, en ce qui concerne l'avancement professionnel et la rémunération[6]. En revanche, il existe peu de preuves documentaires des progrès qu'auraient réalisés les personnes handicapées[7]. Jain et Hackett (1989) ont observé qu'un peu plus du tiers des entreprises canadiennes visées par l'équité en matière d'emploi étaient dotées d'une procédure de mise en œuvre susceptible de donner des résultats.

2.3 LES POLITIQUES FACILITANTES

De nombreuses autres politiques ont été conçues afin d'aider les femmes à se retrouver sur un pied d'égalité avec les hommes sur le marché du travail, ou du moins à se rapprocher de la situation de ces derniers. Elles visent souvent à aider les femmes à concilier leur rôle au foyer et leur activité professionnelle.

Parfois, ces politiques traitent également des conséquences que subissent les femmes sur le marché du travail à cause du processus de socialisation qu'elles ont expérimenté au sein de leur famille, des établissements d'enseignement et de la société en général avant d'intégrer ce marché. Les politiques dont l'objet est de réduire les stéréotypes sexuels dans les écoles et les manuels scolaires sont susceptibles d'influencer la façon dont on perçoit les femmes, y compris la façon dont elles se perçoivent. Les modifications apportées aux lois sur le divorce peuvent alléger les contraintes d'une union conjugale offrant peu d'appui. De plus, les politiques contre le harcèlement peuvent améliorer les conditions que connaissent les femmes sur le marché du travail.

À cet égard, les politiques de services de garde d'enfants ont de l'importance, tout comme les politiques de congé de maternité. Tous les organes législatifs du Canada, par le biais des lois en vigueur, obligent l'employeur à accorder, sur demande, un congé de maternité (Travail Canada, 1993). Il s'agit d'un congé sans solde, mais les bénéficiaires sont admissibles à l'assurance-emploi[8] pendant sa durée. Dans la plupart des cas, la durée du congé nécessaire est de 17 ou de 18 semaines, auxquelles s'ajoutent, à certains endroits, de 12 à 34 semaines supplémentaires de congé parental sans solde dont peut se prévaloir l'un des deux parents. Au cours du congé sans solde, l'employé a droit aux augmentations salariales normales et il continue d'accumuler de l'ancienneté et des droits aux avantages. Il doit aussi être autorisé à reprendre le même emploi ou un emploi comparable au terme du congé. Bien que l'employeur soit tenu par la loi d'accorder un congé sans solde, les dispositions du programme d'assurance-emploi concernant la maternité et la paternité prévoient le versement de prestations, lesquelles transforment le congé sans solde en une absence partiellement rémunérée.

Les politiques ayant pour motif de protéger les employés à temps partiel et les employés temporaires ont également de l'importance, dans la mesure où les femmes appartiennent à ces catégories. En général, les employés dont c'est le cas sont protégés par les lois sur les normes d'emploi en ce qui concerne le salaire minimum, les heures de travail et les congés parentaux. Toutefois, ils sont souvent exclus de la protection offerte par l'assurance-emploi, les programmes d'indemnisation des accidents du travail et les régimes de retraite parrainés par l'employeur. Par ailleurs, les modifications apportées récemment à la législation relative à l'assurance-emploi offrent dorénavant une protection aux employés à temps partiel en fondant leur admissibilité sur le nombre d'heures travaillées plutôt que le nombre de semaines travaillées.

Les politiques en matière d'éducation sont également dignes de mention. Elles peuvent donner aux jeunes femmes l'occasion d'acquérir les compétences et la formation qui déboucheront sur des possibilités d'emploi, des salaires plus élevés et de l'avancement professionnel. Les femmes choisissent de plus en plus des professions axées sur le marché, comme les affaires et le droit, et elles atteignent des niveaux de scolarité plus élevés qu'avant. Ce phénomène gagne d'ailleurs en importance : des forces comme celles de l'évolution technologique et de la libéralisation du commerce contribuent à la polarisation des salaires au détriment des travailleurs peu spécialisés et au profit de ceux qui ont un degré élevé de spécialisation. Il importe de posséder la scolarité et les compétences décrites précédemment pour atteindre les échelons les plus élevés de la structure salariale, de plus en plus polarisée. Malheureusement, les femmes qui font des études de niveau supérieur peuvent parfois exercer des pressions à la baisse sur l'échelon immédiatement inférieur au leur.

Les initiatives que les organisations ont adoptées à l'interne méritent également qu'on s'y attarde. Par exemple, le gouvernement fédéral accorde aux employés un maximum de cinq années de congé pour le soin et l'éducation des enfants d'âge préscolaire. Si la durée du congé demandé est inférieur à un an, l'employé pourra reprendre son emploi. Si elle est de deux à cinq ans, l'employé a l'assurance de retrouver un emploi au même niveau au terme de son absence.

2.4 CONCLUSION

Un large éventail de politiques exerce des effets tant directs qu'indirects sur le comportement des femmes sur le marché du travail. Nous les commentons abondamment dans les chapitres qui suivent, au moment de traiter des divers aspects de ce comportement.

Il est évidemment important de comprendre le rapport entre les politiques et les aspects divers du comportement des femmes sur le marché du travail étant donné que les politiques ont sur ce comportement des effets tant escomptés qu'imprévus. L'évolution du comportement des femmes sur le marché du travail peut quant à elle influencer l'appel à de nouvelles politiques. Le rôle accru que jouent les femmes sur ce marché, par exemple, a augmenté les pressions politiques exercées notamment en faveur des services de garde, de l'assouplissement des heures de travail, des congés de maternité, de la protection accordée par l'assurance-emploi pendant le congé de maternité, de la protection des travailleurs à temps partiel et des travailleurs temporaires, et de l'accès aux établissements d'enseignement.

La cause et l'effet ont une action bidirectionnelle. Alors que les politiques influent sur le comportement, l'évolution de ce dernier, elle, se traduit souvent par la demande de politiques. Il est capital de comprendre ce rapport.



1. Fudge et McDermott (1991), Gunderson (1989, 1994, 1995a), Gunderson et Robb (1991a) et Gunderson et Weiner (1990) traitent de ces questions techniques dans le contexte canadien.
2. Gunderson (1985) présente à grands traits les premières lois classiques de parité salariale. Gunderson et Weiner (1990) et Gunderson (1995a) décrivent les grandes lignes des lois en matière d'équité salariale, tandis que Gunderson (1994) présente des comparaisons effectuées à l'échelle internationale.
3. Gunderson (1989, 1995) présente des preuves de cette nature et les méthodes connexes.
4. Voir à ce propos Gunderson (1985, 1994) et Weiner (1993).
5. Gunderson (1989) présente sept études portant sur l'incidence du titre VII et huit études concernant l'effet de la promotion sociale dans le cadre du programme de respect des exigences contractuelles fédérales.
6. Jain (1993, 1994), Jain et Hackett (1992), Jain et Verma (1996), Leck et Saunders (1992, 1993), Leck, St. Onge et Lalancette (1995) et Weiner (1995). Les rapports annuels sur l'équité en matière d'emploi dénotent aussi, pour la plupart, un effet minime.
7. Jain et Verma (1996), Raskin (1994) et Weiner (1995).
8. Le régime fédéral d'assurance-chômage porte depuis peu le nom d'« assurance-emploi ».



Dès lors qu'une personne obtient ou décide de chercher un emploi, elle participe à la vie active. Ainsi, tant les personnes employées que les sans-emploi sont considérés comme des actifs. Parmi les inactifs figurent les personnes au foyer, les étudiants, les personnes en établissements comme les prisons et les hôpitaux psychiatriques, les retraités et les personnes qui optent pour les loisirs.

Le taux d'activité correspond à la fraction de la population admissible qui occupe ou qui cherche un emploi. La population admissible est composée de la plupart des Canadiens de 15 ans et plus. Font exception à cette règle, les personnes qui habitent une réserve, les personnes vivant dans les territoires[1], les militaires et les personnes en établissements.

Les taux d'activité des femmes et des hommes se sont rapprochés au cours du siècle écoulé, notamment depuis 1960 (figure 3.1). En général, les taux s'appliquant aux hommes ont diminué régulièrement au cours de cette période, mais ils se sont stabilisés depuis 1970. Au contraire, les taux se rapportant aux femmes ont augmenté à un rythme régulier, le plus fortement depuis 1960.

La participation accrue des femmes sur le marché du travail canadien a transformé ce dernier, aussi bien que le ménage canadien. Il est vraiment remarquable de constater qu'au cours d'une si brève période le taux d'activité des femmes a plus que doublé, allant de 29 % en 1961 à 60 % en 1991, tandis que le taux d'activité des hommes est passé de 81 % à 76 %[2]. Le rétrécissement de l'écart entre les taux d'activité est fécond en conséquences pour nombre d'autres phénomènes qui suscitent un vif intérêt dans les sphères politiques.

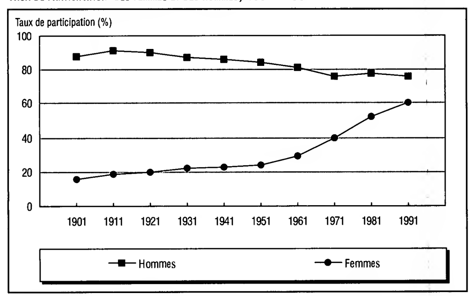
Comme nous l'avons déjà vu, l'activité de la femme s'est traduite par la prédominance des familles à deux revenus. Ce phénomène a, à son tour, augmenté la demande de modes de garde des enfants. Il a intensifié la demande de travail à temps partiel et de formules de travail souples comme l'horaire flexible, le partage des emplois et la semaine de travail comprimée. Il a également accru les pressions en faveur de mesures législatives se rapportant, par exemple, à la

parité salariale et à l'égalité d'accès à l'emploi, et à l'accès aux programmes publics de formation et d'adaptation pour les travailleuses et les travailleurs.



FIGURE 3.1

TAUX DE PARTICIPATION[1] DES FEMMES ET DES HOMMES, 1901 À 1991



1. Le taux de participation inclut les travailleuses et les travailleurs de 14 et plus de 1901 à 1961 et de 15 et plus les années subséquentes.

Sources : Recensement du Canada de 1991; Gunderson et Riddell, 1993.

La participation accrue des femmes à la vie active a aussi débouché sur la revendication de changements au système scolaire, particulièrement aux programmes d'études supérieures. D'autres facteurs, comme le taux de syndicalisation, sont susceptibles d'être influencés par ces conditions, dans la mesure où les femmes et les hommes sont portés, à des degrés différents, à se syndicaliser.

Les programmes de soutien du revenu sont également influencés par le taux d'activité des femmes et par la question de principe connexe, à savoir, si le soutien doit être fondé sur le revenu du particulier ou sur celui de la famille. Par exemple, d'aucuns ont réclamé la réforme de l'assurance-chômage. Cela s'explique du fait que le programme d'assurance est devenu un programme de soutien du revenu, même si les prestations ne sont pas calculées en fonction du revenu de la famille ou de ses besoins déterminés par le nombre de personnes actives.

Dans la même optique, la réforme des pensions est influencée par la progression du taux d'activité des femmes.

Qui plus est, nos notions de l'inégalité du revenu et les mesures que nous en faisons sont fortement influencées par le recours au particulier ou à la famille comme base de mesure : le revenu de la famille est fortement influencé par le nombre de personnes actives qu'elle compte. À remarquer également que notre appréciation de la croissance économique est aussi influencée

par l'exclusion, dans le calcul du revenu national, de la production du ménage, tandis qu'il en est autrement du travail des actifs.

En outre, le nombre croissant des femmes actives peut faire varier le taux de chômage, du moins à court terme, si l'économie est incapable d'absorber l'afflux des travailleuses. Elles pourraient également provoquer la diminution des taux d'activité des hommes si, par exemple, le revenu accru des familles permettait aux hommes d'avancer le moment de la retraite. Le nombre croissant des femmes actives peut également contribuer à la plus grande polarisation des salaires, notamment si elles sont démesurément représentées parmi les employés faiblement rémunérés. Les décisions relatives à la vie active sont également capables d'influencer la formation des familles, y compris la décision d'avoir des enfants et le choix du moment.

Le nombre croissant de femmes actives a une portée indéniable sur nombre de questions sociales et politiques. À leur tour, beaucoup de ces dernières (par exemple, celles qui concernent la garde des enfants, le soutien du revenu ou la présence d'enfants) sont déterminantes éventuellement du choix que feront les femmes d'être actives ou non. Il est donc important de comprendre les facteurs qui influenceront les décisions connexes et la façon dont elles diffèrent de celles des hommes.

3.1 LES DÉTERMINANTS THÉORIQUES DE LA PARTICIPATION À LA VIE ACTIVE

Les économistes insistent pour dire que les gens ont plus de chances d'acceptation si leur salaire attendu est supérieur à leur salaire d'acceptation, à savoir le salaire minimal auquel ils accepteraient de s'intégrer au marché du travail. Le salaire d'acceptation correspond à la valeur implicite du temps que consacre le particulier à des activités autres que celles du marché du travail, comme les tâches du ménage, les études ou la retraite. Les programmes de soutien du revenu peuvent l'augmenter.

Le concept d'acceptation offre un moyen commode d'analyser la façon dont diverses variables influencent la décision de participer à la vie active. Il est probable qu'une variable favorise l'activité si elle augmente le salaire attendu par le particulier. En revanche, il est probable qu'elle réduise l'activité si elle augmente le salaire d'acceptation. La formation et les études supérieures augmenteront probablement les gains attendus du marché du travail et, partant, la probabilité d'y participer. Par contraste, la majoration du revenu familial peut procurer à quelqu'un la possibilité d'échapper au marché du travail. De plus, la présence d'enfants, particulièrement d'enfants d'âge préscolaire, augmentera probablement la valeur du temps passé au foyer et dissuadera cette personne de se joindre à la population active[3].

Malgré cela, les femmes qui sont fortement attachées à l'activité professionnelle avant la naissance de leur premier enfant la poursuivront probablement après avoir eu des enfants. Les études économétriques portant sur les déterminants de l'activité confirment généralement ces attentes théoriques, notamment à l'égard des femmes mariées, qui représentent le groupe dont l'activité a crû de la façon la plus remarquable[4].

Des forces sociales plus générales viennent également influencer l'activité. Par exemple, les normes sociales ont évolué, et il est désormais acceptable que les femmes ayant de jeunes enfants travaillent. Le taux de divorce à la hausse pourrait inciter davantage les femmes à poursuivre leur carrière pour des motifs de sécurité économique. De plus, une fois qu'elles ont connu le marché du travail, elles veulent peut-être continuer à y participer parce qu'elles y prennent plaisir.

3.2 LES TAUX D'ACTIVITÉ DE 1991, SELON LE SEXE ET D'AUTRES CARACTÉRISTIQUES[5]

En 1991, 60 % des femmes et 76 % des hommes, en moyenne, se livraient à des activités sur le marché du travail (tableau 3.1)[6]. Ainsi, le rapport moyen d'activité entre les femmes et les hommes était de 0,78. Les autres sections du tableau montrent la variation des taux moyens et du rapport entre l'activité des femmes et celle des hommes, selon des facteurs tels l'âge, le niveau de scolarité, la présence d'enfants, l'état matrimonial, les langues connues, le statut d'immigrant, le statut de minorité visible, l'origine autochtone, la province et la taille de la municipalité.

TABLEAU 3.1

TAUX MOYENS D'ACTIVITÉ SELON LE SEXE ET DES CATÉGORIES CHOISIES, 1991

Catégorie	Femmes %	Hommes %	Rapport femmes-hommes
Taux d'activité global	**59,8**	**76,3**	**0,784**
Groupe d'âge			
15 à 24 ans	**65,6**	**69,2**	**0,948**
25 à 34 ans	78,4	94,5	0,830
35 à 44 ans	80,2	94,7	0,847
45 à 54 ans	71,7	91,7	0,782
55 à 64 ans	39,0	66,4	0,587
65 ans et plus	5,6	13,8	0,406
Formation professionnelle			
Aucune formation professionnelle	**53,9**	**72,1**	**0,748**
Formation professionnelle	77,9	87,7	0,888
Niveau de scolarité			
Aucun grade, certificat ou diplôme	**39,4**	**61,3**	**0,643**
Diplôme d'études secondaires	68,2	83,8	0,814
Certificat ou diplôme d'une école de métiers	73,0	85,0	0,859
Autre certificat d'études non universitaires	79,1	90,6	0,873
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	71,5	82,5	0,867
Baccalauréat(s)	83,5	89,8	0,930
Certificat ou diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	80,9	86,6	0,934
Grade en médecine, art dentaire, médecine vétérinaire ou optométrie	87,1	86,2	1,010
Maîtrise(s)	84,8	90,3	0,939
Doctorat	83,0	88,4	0,939
Revenu ne provenant pas du marché du travail (en milliers de dollars)	...	...	...
Présence d'enfants			
Aucun enfant	**53,4**	..	..
Au moins un de moins de 2 ans, aucun de plus de 5 ans	65,4	..	..
Aucun de moins de 2 ans, certains de 2 à 5 ans	70,7	..	..
Certains de moins de 6 ans, certains de plus de 5 ans	63,1	..	..
Aucun de moins de 6 ans, certains de 6 à 14 ans	78,1	..	..
Aucun de moins de 15 ans, certains de plus de 14 ans	61,7	..	..

Tableau 3.1 (fin)

Taux moyens d'activité selon le sexe et des catégories choisies, 1991

Catégorie	Femmes %	Hommes %	Rapport femmes-hommes
État matrimonial			
Célibataire, jamais mariée/marié	**66,8**	**73,1**	**0,914**
Conjointe/conjoint de fait	80,3	90,9	0,883
Mariée/marié	61,0	78,0	0,782
Séparée/séparé	65,6	78,0	0,841
Veuve/veuf	14,5	23,6	0,614
Divorcée/divorcé	68,9	75,6	0,911
Langues connues			
Anglais seulement	**60,6**	**76,9**	**0,788**
Français seulement	50,4	70,9	0,711
Anglais et français	67,8	79,4	0,854
Ni anglais ni français	27,0	47,8	0,565
Aucune connaissance de langues non officielles	**60,4**	**76,9**	**0,785**
Connaissance de langues non officielles	57,4	74,2	0,774
Statut d'immigrant			
Non-immigrante/non-immigrant	**60,8**	**76,9**	**0,791**
Immigrante/immigrant	55,8	73,9	0,755
Statut de minorité visible			
Personne n'appartenant pas à une minorité visible	**59,3**	**76,2**	**0,778**
Personne appartenant à une minorité visible	65,2	77,3	0,844
Origine autochtone			
Non-Autochtone	**59,9**	**76,4**	**0,784**
Autochtone	58,3	73,0	0,799
Province ou territoire			
Ontario	**62,1**	**77,5**	**0,801**
Terre-Neuve	53,8	69,6	0,773
Île-du-Prince-Édouard	61,2	75,0	0,816
Nouvelle-Écosse	54,5	72,4	0,753
Nouveau-Brunswick	53,0	72,4	0,732
Québec	56,2	74,5	0,754
Manitoba	60,0	76,1	0,788
Saskatchewan	59,6	77,6	0,768
Alberta	65,8	81,6	0,806
Colombie-Britannique	59,9	75,5	0,793
Yukon et Territoires du Nord-Ouest	71,5	79,7	0,897
Zone de recensement			
Hors région métropolitaine de recensement	**56,1**	**74,1**	**0,757**
Toronto	65,0	79,1	0,822
Montréal	58,0	75,7	0,766
Vancouver	63,1	77,6	0,813
Autre région métropolitaine de recensement	62,4	78,1	0,799

.. Nombres indisponibles.

... Nombres n'ayant pas lieu de figurer.

Note : Les catégories de référence des variables catégorielles figurent en caractères gras, sur fond non ombré.

Source : Fichier de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers, Recensement du Canada de 1991.

3.2.1 L'âge

Les taux d'activité des deux sexes ont tendance à grimper rapidement au cours des premières années de l'âge adulte, à reculer légèrement après 50 ans, puis à chuter après 65 ans. Les taux caractéristiques des jeunes femmes et des jeunes hommes étaient très proches. Chez les 15 à 24 ans, celui des femmes était très près de celui des hommes. Pour ce qui est des 25 à 34 ans, le taux d'activité des hommes montait en flèche, se fixant à 95 %, tandis que la donnée correspondante n'était que de 78 % pour les femmes, ce qui se traduit par un rapport d'activité des femmes aux hommes de 0,83. La situation s'explique probablement par le fait que certaines femmes de 25 à 34 ans quittaient le marché du travail pour se marier, avoir des enfants et veiller à leur éducation. Cela dit, la diminution est faible, la plupart des femmes demeurant actives tout au long de l'âge de procréation. Le taux d'activité des femmes se redresse chez les 35 à 44 ans, fait qui témoigne probablement qu'elles réintègrent le marché du travail après des périodes consacrées à l'éducation des enfants. Par contre, après 44 ans, le rapport de l'activité des femmes à celui des hommes était sensiblement plus faible. La situation peut être attribuable au fait que les femmes des générations plus âgées étaient moins susceptibles d'avoir été actives étant jeunes.

3.2.2 Le niveau de scolarité

Le taux d'activité augmentait en proportion du niveau de scolarité, tant chez les femmes que chez les hommes. Ce phénomène traduit, en partie, la progression de la rémunération, qui augmente avec la scolarité.

L'effet est beaucoup plus accentué chez les femmes que chez les hommes. En effet, le taux d'activité des femmes ayant au moins un baccalauréat équivalait à 94 % environ de celui des hommes. Les femmes diplômées en médecine, en art dentaire, en médecine vétérinaire ou en optométrie connaissaient des taux plus élevés que les hommes ayant les mêmes titres. En revanche, les femmes qui n'avaient pas de grade, de certificat ou de diplôme avaient les taux d'activité de loin les plus bas, tant dans l'absolu qu'en comparaison des hommes.

3.2.3 La présence d'enfants

Les femmes dont le ménage comptait des enfants avaient un taux d'activité qui dépassait celui des femmes sans enfants. Cette situation illustre, toutefois, comment le taux d'activité moyen est susceptible de camoufler des facteurs confusionnels, étant donné que les femmes dont le ménage ne compte pas d'enfants sont également vraisemblablement plus âgées, et les femmes de cette catégorie ont des taux d'activité plus faibles que les autres. L'analyse de régression, dont les résultats seront donnés dans le présent chapitre, révèle que la présence d'enfants, toutes choses étant égales par ailleurs, ne diminue pas la participation des femmes à la vie active. La variable relative à la présence d'enfants n'est totalisée que pour les femmes, étant donné que les données du recensement ne précisent pas l'état de parent de l'homme.

Fait remarquable, 71 % des femmes ayant des enfants de 2 à 5 ans et 78 % de celles dont les enfants étaient âgés de 6 à 14 ans participaient à la vie active. Pour tout dire, leur taux d'activité était supérieur à celui des femmes en général. Cela montre que, même si la présence de jeunes enfants dissuade les femmes de participer à la vie active, les femmes ayant des enfants avaient quand même les taux d'activité les plus élevés. Les femmes concernées vivent la période de leur

vie où elles sont le plus actives : situation qui illustre les pressions qu'exercent sur elles tant leurs responsabilités à l'égard de l'éducation de leurs enfants que de l'activité sur le marché du travail.

3.2.4 L'état matrimonial

Le fait qu'une personne soit mariée ou seule explique aussi en partie la variation dans les taux d'activité qui différencie les sexes. Le taux d'activité des femmes par rapport aux hommes était le plus faible chez les veuves. Fait à noter, cette situation est encore, vraisemblablement, l'effet de l'âge — les personnes âgées sont plus susceptibles que les autres d'avoir perdu un conjoint, et les femmes âgées ont de faibles taux d'activité.

L'écart était également plus grand pour les personnes mariées, les femmes mariées étant plus susceptibles que les autres et d'avoir des enfants et de bénéficier de sources de revenu familial de rechange, deux facteurs qui tendent à diminuer la participation à la vie active. Les taux étaient comparables chez les femmes et les hommes seuls n'ayant jamais été mariés.

3.2.5 Les langues connues

Les écarts les plus grands entre les femmes et les hommes opposent les personnes qui appartiennent aux mêmes groupes linguistiques. Les femmes dont la seule langue était le français (50 %) avaient un taux d'activité inférieur à celui des hommes dans la même situation (71 %). Vingt-sept pour cent des femmes qui ne connaissaient ni l'anglais ni le français participaient à la vie active, comparativement à 48 % des hommes dont c'était aussi le cas.

3.2.6 Le statut d'immigrant

Les taux d'activité des immigrants des deux sexes étaient légèrement inférieurs à ceux des non-immigrants[7]. L'écart était légèrement plus grand pour les immigrantes (56 %) que pour les immigrants (74 %). Cela signifie également que le rapport entre l'activité de la femme et celle de l'homme était plus faible chez les immigrants.

3.2.7 L'origine autochtone et le statut de minorité visible

Les Autochtones participaient aussi à la vie active dans une proportion légèrement inférieure à celle des non-Autochtones. Les hommes autochtones avaient un taux de 73 %, par rapport à 76 % chez les hommes non autochtones. Les femmes autochtones avaient un taux d'activité de 58 %, comparativement à 60 % chez le femmes non-Autochtones.

À remarquer, toutefois, que les membres de minorités visibles avaient un taux d'activité plus élevé que celui des membres d'autres groupes minoritaires. L'écart était considérable chez les femmes, à savoir 65 % par rapport à 59 % chez celles qui n'appartenaient pas aux minorités visibles.

3.2.8 Les comparaisons interrégionales

Les taux d'activité moyens des femmes et des hommes à l'échelle nationale étaient de 60 % et de 76 % respectivement. Ils étaient plus élevés en Ontario, en Alberta, au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest, et ce, pour les deux sexes. Ils étaient près de la moyenne pour les deux sexes au Manitoba, en Saskatchewan et en Colombie-Britannique, mais ils étaient inférieurs à la moyenne au Québec et dans les provinces de l'Atlantique, exception faite de celui des femmes de l'Île-du-Prince-Édouard.

En règle générale, dans les provinces où les taux d'activité étaient élevés, il en était ainsi pour les deux sexes, et surtout pour les femmes. Voilà pourquoi des régions à participation soutenue comme l'Ontario, l'Alberta et, notamment, les territoires, connaissaient également des rapports supérieurs à la moyenne entre le taux d'activité des femmes et celui des hommes. En revanche, les provinces où la participation était faible, comme le Québec, le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse, avaient également des rapports moindres d'activité des femmes à celle des hommes.

Dans les régions métropolitaines, particulièrement à Toronto, les taux d'activité tendaient à être supérieurs à la moyenne nationale pour les deux sexes. Montréal faisait exception à cette règle, car la participation féminine dans cette ville traînait légèrement derrière la moyenne.

Dans la plupart des autres régions métropolitaines, le rapport femmes-hommes dépassait le coefficient national. Pour l'essentiel, les régions urbaines manifestaient les mêmes tendances que les régions en général : là où le taux d'activité des hommes était soutenu, il avait tendance à être remarquablement élevé chez les femmes.

La situation ne s'explique pas facilement. Il indique effectivement que les femmes réagissent plus vivement aux facteurs qui influencent la participation à la vie active en général. Il est à supposer que cette réalité, à son tour, témoigne de l'importance de l'activité qu'elles exercent en dehors du marché du travail, y compris les tâches du ménage. Par ailleurs, les femmes peuvent être assimilées davantage à un « tampon » ou à une « réserve », du fait qu'une part particulièrement élevée d'entre elles quittent le marché du travail quand la participation des hommes est faible et qu'une proportion démesurément grande le réintègrent lorsque la participation des hommes est élevée.

3.3 LES ESTIMATIONS DE RÉGRESSION DES DÉTERMINANTS DE LA PARTICIPATION À LA VIE ACTIVE

L'analyse qui précède visait à déterminer de quelle manière les taux d'activité des femmes et des hommes variaient en fonction de caractéristiques comme l'âge, le niveau de scolarité, la présence d'enfants, l'état matrimonial et la région. Cette façon d'aborder la question nous livre beaucoup de renseignements, mais elle camoufle souvent les effets confusionnels de divers facteurs qui sont des déterminants sous-jacents de la participation à la vie active.

Dans l'analyse de régression multiple, les coefficients d'estimation indiquent l'effet distinct et indépendant de chaque variable, pendant que l'effet des autres variables explicatives de l'équation de régression demeure constant.

Le tableau 3.2 dénombre les coefficients de régression correspondant aux déterminants de la probabilité que les femmes et les hommes soient actifs. Les variables indépendantes sont

identiques à celles du tableau 3.1, lesquelles indiquent les taux d'activité moyens pour les caractéristiques retenues. Toutes les variables explicatives sont catégorielles, à une exception près, confirmant si la personne était incluse ou non dans la catégorie donnée (par exemple, le groupe d'âge ou la région). Le revenu ne provenant pas d'un travail, qui constitue une variable continue, fait exception à cette règle.

Pour chacune des variables, les coefficients de régression indiquent quel est l'effet de l'appartenance à une catégorie donnée sur la probabilité de participer à la vie active. Le degré de probabilité est comparé à la situation de la catégorie de référence omise : celle qui ne possède pas de coefficient de régression. Aussi, la dérivation de chaque coefficient est toujours consécutive au contrôle de l'effet de la totalité des autres variables du tableau.

L'annexe 3.4 présente les scores *t*, qui déterminent si la relation est statistiquement significative. L'annexe 3.6 présente également les résultats de la régression logistique et les commente[8].

Les moyennes de chaque variable indépendante figurent également au tableau 3.2. Les variables catégorielles représentent simplement la part des personnes dans chaque catégorie.

Tableau 3.2

Équations de l'activité selon le sexe, spécification de 1991 (estimations de probabilité linéaire, moindres carrés ordinaires)

	Femmes		Hommes	
Variable	Moyenne	Coefficient	Moyenne	Coefficient
Groupe d'âge				
15 à 24 ans	**17,1**	...	**18,4**	...
25 à 34 ans	22,3	11,1	22,8	15,2
35 à 44 ans	20,1	9,5	20,8	13,3
45 à 54 ans	13,6	–0,4	14,4	11,3
55 à 64 ans	11,2	–29,2	11,2	–12,1
65 ans et plus	15,7	–59,4	12,4	–62,8
Formation professionnelle				
Aucune formation professionnelle	**75,4**	...	**72,7**	...
Formation professionnelle	24,6	3,2	27,3	0,7
Niveau de scolarité				
Aucun grade, certificat ou diplôme	**41,1**	...	**40,0**	...
Diplôme d'études secondaires	25,1	15,4	21,3	11,4
Certificat ou diplôme d'une école de métiers	7,8	16,6	14,4	10,0
Autre certificat d'études non universitaires	13,7	20,2	9,8	12,4
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	2,5	22,0	1,6	11,1
Baccalauréat(s)	7,1	24,1	8,0	12,4
Certificat ou diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	1,2	24,3	1,4	13,6
Grade en médecine, art dentaire, médecine vétérinaire ou optométrie	0,2	29,9	0,6	17,8
Maîtrise(s)	1,3	26,7	2,3	12,4
Doctorat	0,1	28,3	0,6	15,8
Revenu ne provenant pas du marché du travail (en milliers de dollars)	**35,6**	**–0,0008**	**27,9**	**–0,0005**

TABLEAU 3.2 (SUITE)

ÉQUATIONS DE L'ACTIVITÉ SELON LE SEXE, SPÉCIFICATION DE 1991 (ESTIMATIONS DE PROBABILITÉ LINÉAIRE, MOINDRES CARRÉS ORDINAIRES)

	Femmes		Hommes	
Variable	**Moyenne**	**Coefficient**	**Moyenne**	**Coefficient**
Présence d'entants				
Aucun enfant	**56,8**	...	..	..
Au moins un de moins de 2 ans, aucun de plus de 5 ans	5,2	−19,7	..	..
Aucun de moins de 2 ans, certains de 2 à 5 ans	3,6	−14,1	..	..
Certains de moins de 6 ans, certains de plus de 5 ans	6,0	−20,6	..	..
Aucun de moins de 6 ans, certains de 6 à 14 ans	13,8	−3,6	..	..
Aucun de moins de 15 ans, certains de plus de 14 ans	14,1	3,6	..	..
État matrimonial				
Célibataire, jamais mariée/marié	**22,8**	...	**29,0**	...
Conjointe/conjoint de fait	6,6	12,4	7,0	11,9
Mariée/marié	53,7	4,2	56,8	10,8
Séparée/séparé	2,6	2,5	2,0	5,6
Veuve/veuf	9,3	0,4	1,9	2,4
Divorcée/divorcé	5,0	5,4	3,3	3,5
Langues connues				
Anglais seulement	**65,8**	...	**67,4**	...
Français seulement	15,1	−4,9	12,6	−2,7
Anglais et français	17,5	0,8	19,1	−0,2
Ni anglais ni français	1,6	−5,3	0,9	−4,9
Aucune connaissance de langues non officielles	**80,6**	...	**80,1**	...
Connaissance de langues non officielles	19,4	−1,3	20,0	−0,3
Statut d'immigrant				
Non-immigrante/non-immigrant	**80,5**	...	**80,4**	...
Immigrante/immigrant	19,5	−0,6	19,6	0,5
Statut de minorité visible				
Personne n'appartenant pas à une minorité visible	**91,9**	...	**91,7**	...
Personne appartenant à une minorité visible	8,1	−0,9	8,3	−5,6
Origine autochtone				
Non-Autochtone	**96,8**	...	**97,0**	...
Autochtone	3,2	−8,8	3,0	−8,4
Province ou territoire				
Ontario	**37,1**	...	**36,9**	...
Terre-Neuve	2,0	−8,2	2,1	−7,8
Île-du-Prince-Édouard	0,5	2,2	0,5	2,4
Nouvelle-Écosse	3,3	−6,7	3,3	−3,8
Nouveau-Brunswick	2,7	−6,3	2,7	−4,5
Québec	25,8	−4,6	25,3	−3,2
Manitoba	4,0	2,1	4,0	1,9
Saskatchewan	3,5	2,1	3,5	3,9
Alberta	8,8	2,0	9,2	2,2
Colombie-Britannique	12,1	−2,7	12,2	−1,6
Yukon et Territoires du Nord-Ouest	0,3	8,8	0,3	1,4

Tableau 3.2 (fin)

Équations de l'activité selon le sexe, spécification de 1991 (estimations de probabilité linéaire, moindres carrés ordinaires)

	Femmes		Hommes	
Variable	Moyenne	Coefficient	Moyenne	Coefficient
Zone de recensement				
Hors région métropolitaine de recensement	**39,4**	...	**40,6**	...
Toronto	14,4	3,3	14,2	1,1
Montréal	12,0	2,1	11,4	0,7
Vancouver	6,0	3,9	6,0	1,7
Autre région métropolitaine de recensement	28,2	0,9	27,8	–0,8
Coordonnée à l'origine	...	60,4	...	66,6
Taille de l'échantillon	...	161 760	...	154 158
R^2	...	0,36	...	0,41
Taux d'activité moyen	...	59,8	...	76,3

.. Nombres indisponibles.

... Nombres n'ayant pas lieu de figurer.

Note : Les catégories de référence des variables catégorielles figurent en caractères gras, sur fond non ombré.

Source : Fichier de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers, Recensement du Canada de 1991.

3.3.1 L'âge

La probabilité de participer au marché du travail croît avec l'âge, du moins jusqu'à 45 ans pour la femme et à 55 ans pour l'homme. En règle générale, l'effet de l'âge est plus prononcé chez les hommes que chez les femmes. Cela signifie que le taux d'activité maximal est atteint plus tard chez ceux-là que chez celles-ci.

3.3.2 La formation professionnelle et le niveau de scolarité

La proportion des femmes et celle des hommes ayant reçu de la formation professionnelle étaient comparables (moyennes de 25 % et de 27 % respectivement). Par ailleurs, les femmes dont c'était le cas avaient 3 % plus de chances d'être actives que celles qui n'étaient pas formées. Chez les hommes, l'effet de la formation professionnelle n'avait aucune signification statistique : les hommes ayant bénéficié de formation étaient moins de 1 % plus susceptibles d'être actifs que les autres.

Les valeurs moyennes de la scolarité révèlent que les hommes étaient plus susceptibles d'être titulaires d'un certificat ou d'un diplôme de formation professionnelle (14 % des hommes, par rapport à 8 % des femmes). Ils avaient également plus de chances d'avoir un baccalauréat ou un grade d'études supérieures, bien que l'écart entre les deux groupes ait été plus étroit — 13 % contre 10 %.

Les coefficients de régression indiquent, pour les deux sexes, qu'un niveau de scolarité élevé s'accompagne de plus grandes probabilités de participation à la vie active. Il en est ainsi surtout chez les femmes. À titre d'exemple, celles qui possédaient un baccalauréat avaient 24 % plus de

chances d'être actives que celles qui étaient sans grade, certificat, ou diplôme universitaire. Cette donnée est deux fois le coefficient correspondant concernant les hommes. Dans le même ordre d'idées, les femmes ayant obtenu une maîtrise ou un doctorat avaient 27 % et 28 % plus de chances respectivement d'être des personnes actives que celles qui étaient sans grade, certificat ou diplôme. Ces coefficients sont à peu près le double de ceux des hommes.

3.3.3 Le revenu ne provenant pas du marché du travail

Les coefficients négatifs de la variable relative au revenu ne provenant pas d'un travail montrent que, toutes choses étant égales par ailleurs, les hommes et les femmes bénéficiant d'importantes ressources financières autres que leur propre revenu tiré d'un travail sont moins susceptibles que les autres de participer au marché du travail. Il en est ainsi, supposons-nous, parce qu'ils ont les moyens de ne pas travailler.

Pareilles conditions ont de plus importants effets sur les femmes que sur les hommes, en toute probabilité du fait que les femmes peuvent recevoir des prestations de maternité, qu'on estime important que les parents s'occupent eux-mêmes des enfants et que les frais de garde des enfants de moins de deux ans sont élevés. Cela dit, l'importance quantitative de l'effet est à ce point faible qu'elle est négligeable. Pour illustrer cette affirmation, signalons qu'une augmentation de 1 000 $ du revenu des femmes ne provenant pas du travail aurait eu pour effet de réduire leur taux d'activité de 0,0008 seulement. On aurait davantage raison d'affirmer qu'en 1990, le revenu ne provenant pas d'un travail n'influençait aucunement, pour ainsi dire, les taux d'activité des femmes ou des hommes.

3.3.4 La présence d'enfants

Les importants coefficients négatifs se rapportant aux variables concernant la présence d'enfants illustrent l'effet dissuasif qu'a la présence d'enfants, notamment d'enfants d'âge préscolaire, sur les femmes quant à leur participation à la vie active. En effet, les femmes ayant des enfants de moins de 2 ans avaient 20 % moins de chances que les femmes sans enfants d'être actives. Si les enfants étaient âgés de 2 à 5 ans, le degré de probabilité tombait à 14 % seulement. Cette constatation traduit probablement le fait qu'il est plus facile d'assurer les soins aux enfants par des moyens de substitution quand ces derniers ont plus de 2 ans. Le taux d'activité des femmes ayant à la fois des enfants de moins de 6 ans et d'autres de plus de 5 ans était également comparativement très faible. Par contre, la présence d'enfants plus âgés ne faisait pas obstacle à la participation au marché du travail. Dans ces cas, cette dernière était de 4 % inférieure à ce qu'elle était pour les femmes sans enfants si les enfants étaient âgés de 6 à 14 ans, et elle était de près de 4 % supérieure si les enfants avaient plus de 14 ans[9].

Ces résultats sont un appel à la prudence pour qui se fonde sur les taux d'activité moyens, comme nous l'avons fait aux fins du tableau 3.1. Les résultats qui y figurent montrent que les taux d'activité étaient supérieurs à la moyenne pour les femmes ayant des enfants, même de très jeunes enfants. Il est à signaler, toutefois, que ces taux sont influencés à la hausse par d'autres caractéristiques, comme l'âge. Lorsque ces autres facteurs sont neutralisés dans l'analyse de régression, l'effet des jeunes enfants s'accentue.

La présence de jeunes enfants freine, mais ne supprime aucunement, l'activité. La présence d'un enfant de moins de 2 ans réduit de 20 % le taux d'activité. Cette donnée n'est qu'une

diminution d'un tiers par rapport au taux d'activité moyen de la femme, qui se chiffre à 60 %. Qui plus est, la présence d'enfants supplémentaires n'est pas un facteur dissuasif pour les femmes qui ont déjà des enfants et qui sont actives (Nakamura et Nakamura, 1994).

3.3.5 L'état matrimonial

La variable de l'état matrimonial révèle que, toutes choses étant égales par ailleurs, les taux d'activité des femmes mariées et des hommes mariés étaient supérieurs, de 4 % et de 11 % respectivement, à la donnée correspondante se rapportant à la personne seule qui n'avait jamais été mariée.

3.3.6 Les langues connues et le statut d'immigrant

Les taux d'activité étaient faibles parmi les francophones unilingues, et particulièrement chez les femmes, toutes autres choses étant égales. En outre, le taux était de 5 % inférieur chez les personnes qui ne parlaient ni l'anglais ni le français. Le fait de parler une langue autre que l'anglais ou le français et le statut d'immigrant n'avaient aucune influence sensible sur le taux d'activité. Celui-ci reculait de près de 6 % chez les hommes qui appartenaient à une minorité visible, mais la marge n'était que de 1 % chez les femmes du même groupe. Les hommes et les femmes autochtones avaient un taux de près de 9 % inférieur à celui des non-Autochtones.

3.3.7 Les comparaisons interrégionales

Les taux d'activité varient modérément entre les provinces si l'effet des autres variables est tenu constant. Celui des femmes québécoises était de 5 % inférieur à celui de leurs concitoyennes de l'Ontario, tandis que les femmes des provinces de l'Atlantique avaient un recul de 7 % à 8 %. L'Île-du-Prince-Édouard faisait exception à cette règle, les taux étant légèrement supérieurs dans cette province. La marge de recul des hommes y était également plus étroite. Les taux étaient légèrement plus élevés dans les provinces des Prairies et légèrement plus bas en Colombie-Britannique. La situation des femmes du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest constituait une anomalie : leur taux était supérieur de près de 9 % à celui des femmes ontariennes.

Les taux d'activité étaient comparables dans les régions métropolitaines et non métropolitaines, si les autres variables étaient tenues constantes. Ils étaient légèrement supérieurs dans la plupart des régions métropolitaines, notamment pour les femmes, bien que l'écart ait été peu important.

3.4 LA COMPARAISON DES DONNÉES DES ANNÉES DE RECENSEMENT DE 1971, 1981 ET 1991

3.4.1 L'âge

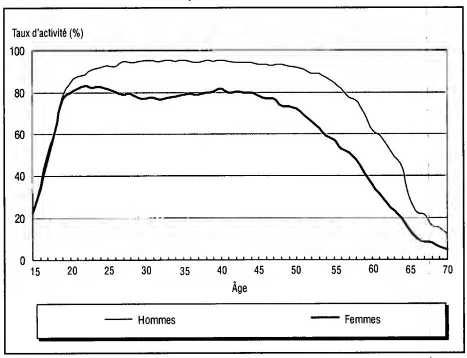
En 1991, les taux d'activité des hommes étaient supérieurs à ceux des femmes dans tous les groupes d'âge (figure 3.2A). Ceux des deux sexes ont grimpé à vive allure avec l'âge puis se sont stabilisés à un point qui correspond à l'activité quasi intégrale des hommes et à celle de près de 80 % des femmes. À remarquer également, l'activité des femmes a suivi une courbe à deux

crêtes. La première s'est manifestée au début de la vingtaine, la seconde au début de la quarantaine, moment où de nombreuses femmes regagnent la population active après avoir vaqué à l'éducation des enfants. Par la suite, les deux sexes ont connu une décroissance rapide, soit après 50 ans chez les femmes et après 55 ans chez les hommes.

Entre 1971 et 1991, l'écart entre les taux d'activité des deux sexes a rétréci de manière appréciable (figures 3.2A, 3.2B et 3.2C). Pour l'essentiel, les taux des hommes, par groupe d'âge, sont demeurés stables au cours des trois années de recensement, tandis que ceux des femmes s'en sont rapprochés progressivement.

Figure 3.2A

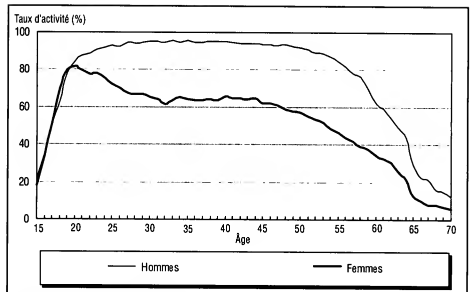
Profil d'activité selon l'âge et le sexe, 1991



Source : Recensement du Canada de 1991.

Figure 3.2B

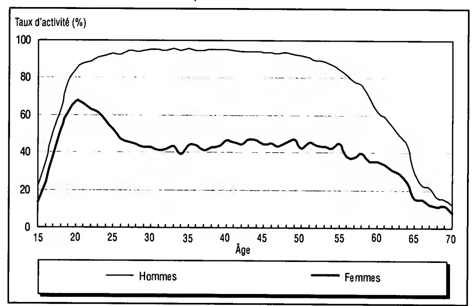
Profil d'activité selon l'âge et le sexe, 1981



Source : Recensement du Canada de 1981.

Figure 3.2C

Profil d'activité selon l'âge et le sexe, 1971



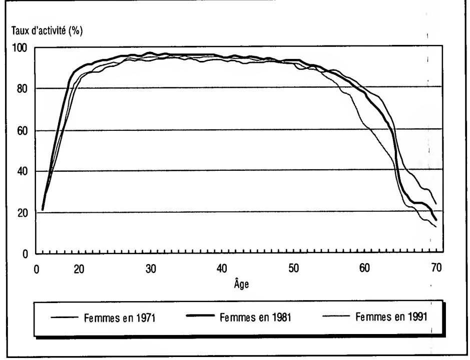
Source : Recensement du Canada de 1971.

En outre, la seconde crête correspondant aux femmes dans la quarantaine a pris de l'ampleur au point d'égaler la crête précédente. Cette situation met en lumière l'importance croissante du nombre de femmes qui regagnent la population active après avoir eu des enfants et s'être occupées de leur éducation. En 1991, le profil de l'activité par groupe d'âge des femmes s'était rapproché de plus en plus de celui des hommes, mais se situait à un niveau légèrement plus faible dans l'ensemble (figures 3.3A et 3.3B).

Il a été constaté à chaque année de recensement que les taux d'activité des femmes avaient changé radicalement, particulièrement ceux des femmes dans la trentaine et dans la quarantaine. Le fléchissement du taux qui concerne les femmes de plus de 50 ans traduit probablement le fait que, même en 1991, nombre des femmes de cette catégorie pouvaient n'avoir jamais été actives.

Les changements n'étaient pas aussi marqués chez les hommes. Cela dit, le profil réduit après l'âge de 55 ans, dans chacune des trois années de recensement successives, montre une tendance en faveur de la retraite anticipée. Une part de la tendance pourrait être due à des retraites anticipées forcées qui auraient résulté de la restructuration et de la majoration du taux de chômage au cours de ces années.

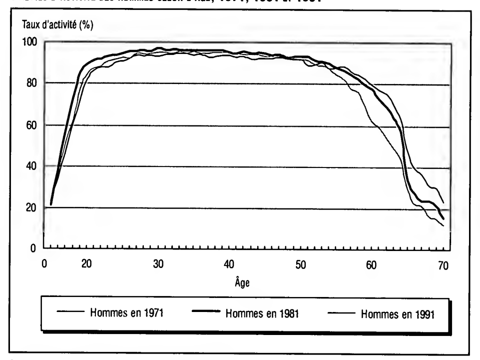
FIGURE 3.3A
PROFILS D'ACTIVITÉ DES FEMMES SELON L'ÂGE, 1971, 1981 ET 1991



Source : Recensements du Canada de 1971, 1981 et 1991.

Figure 3.3B

Profils d'activité des hommes selon l'âge, 1971, 1981 et 1991



Source : Recensements du Canada de 1971, 1981 et 1991.

3.5 LES ESTIMATIONS DE RÉGRESSION, 1971, 1981 ET 1991

Les tableaux 3.3, 3.4 et 3.5 présentent les moindres carrés ordinaires (MCO) estimés des déterminants de l'activité des femmes et des hommes pour 1971, 1981 et 1991. L'annexe 3.5 donne les scores *t*, qui sont presque toujours significatifs aux niveaux habituels[10].

3.5.1 La présence d'enfants

La tendance la plus remarquable de la période tient à l'influence des enfants sur l'activité des femmes à la vie active. En 1971 et en 1981, celles qui avaient des enfants avaient 19 % et 24 % moins de chances, respectivement, de participer à la vie active que n'en avaient les femmes sans enfants, si tous les autres déterminants de l'activité étaient fixes. En 1991, la même donnée n'était que de 14 %. Force est de constater que l'effet dissuasif des enfants sur la participation à la vie active a faibli, notamment au cours des années 80. Par conséquent, les femmes ayant des enfants intervenaient pour une part plus importante des actives en 1991 (73 %), comparativement à environ 63 % en 1971 et en 1981.

3.5.2 L'âge

La population active vieillit visiblement : tant chez les femmes que chez les hommes, les groupes d'âge plus jeunes comptaient des fractions plus petites de la population active, tandis que les groupes les plus âgés gagnaient en nombre, et ce, pour les trois années de recensement. À titre d'exemple, la part des femmes actives dans le groupe des 15 à 25 ans est passée de 26 % en 1971 à 17 % en 1991, tandis que la part du groupe des 35 à 44 ans a augmenté de 16 % en 1971 à 20 % en 1991. De plus, la proportion des femmes au plus fort de l'âge de procréation — de 25 à 44 ans — avait grossi, signe de la participation croissante de ce groupe à la vie active.

Les changements les plus notables que subissent les coefficients révèlent une tendance en faveur de la retraite anticipée. Les coefficients négatifs ont progressé, tant pour les femmes que pour les hommes de 55 à 64 ans et de plus de 64 ans (à l'exception des hommes de 55 à 64 ans en 1971).

3.5.3 La formation professionnelle et le niveau de scolarité

La période est également marquée par une hausse importante de la proportion des personnes actives bénéficiant d'une formation professionnelle. La part des femmes a progressé de 11 % à 25 % entre 1971 et 1991, tandis que celle des hommes de cette catégorie est passée de 15 % à 27 %.

À noter également que la population active est devenue beaucoup plus scolarisée au cours de la période. Tant chez les femmes que chez les hommes, la part des personnes actives n'ayant pas de diplôme d'études secondaires a décru, de 69 % en 1971 à quelque 40 % en 1991. La part des représentants des deux sexes ayant fait des études postsecondaires est montée en flèche, tout comme la part des titulaires d'un baccalauréat.

L'incidence des études supérieures sur la probabilité de participer à la vie active n'a changé remarquablement ni pour l'un ni pour l'autre sexe. Chez les hommes, les coefficients étaient semblables pour toutes les années, à l'exception de ceux liés aux études supérieures au baccalauréat et aux grades d'études supérieures. Dans ce cas, les coefficients avaient progressé de 1971 à 1991. Chez les femmes, la tendance était la même, sauf pour un accroissement particulièrement marqué à signaler chez les titulaires d'un grade d'études supérieures.

3.5.4 Le revenu ne provenant pas du marché du travail

Le revenu de sources autres que le marché du travail a très peu influencé négativement la participation des hommes, comme celle des femmes, à la vie active, et l'incidence qu'il avait auparavant a diminué au cours de la période à l'étude. La décision de devenir une personne active était de moins en moins déterminée par l'existence des moyens de ne pas être actif.

3.5.5 Les langues connues

Le taux d'activité était plus faible, au cours des trois années de recensement, parmi ceux et celles qui ne parlaient que français, ou ni anglais ni français, que parmi les anglophones unilingues. Chez les francophones unilingues, toutefois, l'effet négatif de la situation linguistique sur l'activité s'est amenuisé régulièrement au cours des trois années de recensement, c'est-à-dire que les coefficients négatifs ont diminué. À noter, toutefois, que l'effet négatif est demeuré entier à l'encontre de ceux et celles qui ne parlaient aucune des deux langues officielles.

3.5.6 Le statut d'immigrant

La fraction de la population active composée d'immigrants est demeurée étonnamment stable au cours des années de recensement, se chiffrant à 20 % tant pour les femmes que pour les hommes. La probabilité que les immigrants participent à la vie active par rapport à la probabilité de participation des non-immigrants n'a pratiquement pas changé : les coefficients sont près de 0 pour les trois années.

3.5.7 Les provinces

La distribution des taux d'activité provinciaux a peu changé au cours de la période à l'étude. Généralement parlant, les taux ont augmenté dans les provinces de l'Atlantique en regard des autres provinces. Toutefois, le taux de chômage y a également progressé comparativement aux autres provinces au cours de la même période. Ainsi, l'augmentation du taux d'activité dans les provinces de l'Atlantique traduit l'intégration d'un plus grand nombre de personnes à la population active, lesquelles sont demeurées sans emploi.

Entre 1971 et 1991, les déterminants de l'activité, dont font état les tableaux 3.3 à 3.5, ont pu largement expliquer l'écart entre les taux d'activité des hommes et ceux des femmes, R^2 ayant grimpé régulièrement d'une année de recensement à l'autre.

TABLEAU 3.3

ÉQUATIONS DE L'ACTIVITÉ SELON LE SEXE, SPÉCIFICATION COMMUNE AUX TROIS RECENSEMENTS, 1971 (ESTIMATIONS DE PROBABILITÉ LINÉAIRE, MOINDRES CARRÉS ORDINAIRES)

	Femmes		Hommes	
Variable	Moyenne	Coefficient	Moyenne	Coefficient
Groupe d'âge				
15 à 24 ans	**26,1**	...	**26,6**	...
25 à 34 ans	19,0	17,7	19,6	14,1
35 à 44 ans	16,4	11,1	17,0	13,2
45 à 54 ans	15,2	4,3	15,2	12,3
55 à 64 ans	11,3	-7,2	11,4	2,5
65 ans et plus	12,1	-41,4	10,1	-51,4
Formation professionnelle				
Aucune formation professionnelle	**89,1**	...	**84,6**	...
Formation professionnelle	10,9	10,4	15,4	5,3
Niveau de scolarité				
Aucun diplôme d'études secondaires	**69,4**	...	**69,1**	...
Diplôme d'études secondaires	21,9	14,1	17,6	8,3
Études postsecondaires	5,4	20,9	6,4	12,3
Baccalauréat	2,1	21,3	3,0	11,2
Études supérieures au baccalauréat	0,1	8,1	0,3	4,5
Grade d'études supérieures	1,1	25,0	3,6	7,5

Tableau 3.3 (fin)

Équations de l'activité selon le sexe, spécification commune aux trois recensements, 1971 (estimations de probabilité linéaire, moindres carrés ordinaires)

Variable	Femmes Moyenne	Femmes Coefficient	Hommes Moyenne	Hommes Coefficient
Présence d'enfants				
Aucun enfant	**36,7**	...	..	..
Certains enfants	63,3	−19,4	..	..
15 à 24 ans, aucun enfant	**4,6**	...	..	..
25 à 34 ans, certains enfants	14,2	−15,5	..	
35 à 44 ans, certains enfants	14,1	1,0	..	..
45 à 54 ans, certains enfants	12,6	8,5	..	..
55 à 64 ans, certains enfants	8,6	8,3	..	..
65 ans et plus, certains enfants	9,2	12,7	..	..
État matrimonial				
Célibataire	**24,8**	...	**31,2**	...
Mariée/marié	61,5	−4,0	62,9	15,9
Séparée/séparé, veuve/veuf, divorcée/divorcé	13,8	3,7	5,9	4,9
Revenu ne provenant pas du marché du travail (en milliers de dollars)	**29,1**	**−0,002**	**16,9**	**−0,001**
Langues connues				
Anglais seulement	**65,8**	...	**66,2**	...
Français seulement	17,3	−9,7	14,2	−9,0
Anglais et français	15,1	−0,05	18,5	−1,1
Ni anglais ni français	1,8	−4,2	1,1	−6,6
Statut d'immigrant				
Non-immigrante/non-immigrant	**80,3**	...	**79,7**	...
Immigrante/immigrant	19,7	2,9	20,3	−0,6
Province				
Provinces de l'Atlantique	**8,6**	...	**8,8**	...
Québec	28,4	6,4	27,9	3,4
Ontario	36,6	10,4	36,3	7,1
Provinces des Prairies	16,0	8,1	16,5	7,2
Colombie-Britannique	10,3	4,7	10,6	4,0
Coordonnée à l'origine	...	47,6	...	60,0
Taille de l'échantillon	...	75 271	...	74 158
R^2	...	0,17	...	0,31
Taux d'activité moyen	...	40,3	...	76,9

.. Nombres indisponibles.

... Nombres n'ayant pas lieu de figurer.

Note : Les catégories de référence des variables catégorielles figurent en caractères gras, sur fond non ombré. La signification statistique n'est pas précisée, car les variables étaient presque toujours significatives aux niveaux habituels. L'annexe 3.5 donne les scores *t*.

Source : Fichier de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers, Recensement du Canada de 1971.

Tableau 3.4

Équations de l'activité selon le sexe, spécification commune aux trois recensements, 1981 (estimations de probabilité linéaire, moinores carrés oroinaires)

Variable	Femmes		Hommes	
	Moyenne	Coefficient	Moyenne	Coefficient
Groupe d'âge				
15 à 24 ans	**24,3**	...	**25,6**	...
25 à 34 ans	22,3	9,5	22,9	11,0
35 à 44 ans	15,5	2,5	16,3	10,0
45 à 54 ans	13,1	–4,1	13,6	8,7
55 à 64 ans	11,8	–26,3	11,2	–5,6
65 ans et plus	13,0	–60,8	10,4	–63,9
Formation professionnelle				
Aucune formation professionnelle	**80,3**	...	**76,4**	...
Formation professionnelle	19,7	0,5	23,6	–0,2
Niveau de scolarité				
Aucun diplôme d'études secondaires	**52,3**	...	**49,6**	...
Diplôme d'études secondaires	21,6	15,6	17,5	10,9
Études postsecondaires	20,0	21,4	22,9	10,5
Baccalauréat	4,4	22,6	6,1	10,7
Études supérieures au baccalauréat	0,7	28,1	1,1	11,1
Grade d'études supérieures	0,9	27,9	2,9	10,5
Présence d'enfants				
Aucun enfant	**37,7**	...	..	..
Certains enfants	62,3	–24,2	..	..
15 à 24 ans, aucun enfant	**3,1**	...	..	..
25 à 34 ans, certains enfants	14,7	–4,6	..	..
35 à 44 ans, certains enfants	13,3	11,3	..	..
45 à 54 ans, certains enfants	11,3	14,0	..	..
55 à 64 ans, certains enfants	9,9	15,3	..	..
65 ans et plus, certains enfants	10,0	19,1	..	..
État matrimonial				
Célibataire	**24,5**	...	**31,1**	...
Mariée/marié	60,4	3,8	62,5	12,2
Séparée/séparé, veuve/veuf, divorcée/divorcé	15,1	9,2	6,4	6,1
Revenu ne provenant pas du marché du travail (en milliers de dollars)	**36,6**	**–0,0009**	**25,3**	**–0,0005**
Langues connues				
Anglais seulement	**65,5**	...	**66,4**	...
Français seulement	16,6	–7,2	13,7	–4,7
Anglais et français	16,4	0,6	19,0	–1,1
Ni anglais ni français	1,5	–3,4	0,8	–5,4
Statut d'immigrant				
Non-immigrante/non-immigrant	**80,7**	...	**80,7**	...
Immigrante/immigrant	19,3	2,6	19,3	–0,5

Tableau 3.4 (fin)

Équations de l'activité selon le sexe, spécification commune aux trois recensements, 1981 (estimations de probabilité linéaire, moindres carrés ordinaires)

	Femmes		Hommes	
Variable	**Moyenne**	**Coefficient**	**Moyenne**	**Coefficient**
Province				
Provinces de l'Atlantique	**8,4**	...	**8,4**	...
Québec	27,1	3,2	26,7	2,5
Ontario	36,3	8,4	35,7	5,3
Provinces des Prairies	16,8	7,8	17,5	7,2
Colombie-Britannique	11,4	5,8	11,6	4,1
Coordonnée à l'origine		56,7		66,1
Taille de l'échantillon		187 773		181 607
Chi²		0,25		0,37
Taux d'activité moyen		53,1		79,4

.. Nombres indisponibles.

... Nombres n'ayant pas lieu de figurer.

Note : Les catégories de référence des variables catégorielles figurent en caractères gras, sur fond non ombré. La signification statistique n'est pas précisée, car les variables étaient presque toujours significatives aux niveaux habituels. L'annexe 3.5 donne les scores *t*.

Source : Fichier de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers, Recensement du Canada de 1981.

Tableau 3.5

Équations de l'activité selon le sexe, spécification commune aux trois recensements, 1991 (estimations de probabilité linéaire, moindres carrés ordinaires)

	Femmes		Hommes	
Variable	**Moyenne**	**Coefficient**	**Moyenne**	**Coefficient**
Groupe d'âge				
15 à 24 ans	**17,1**	...	**18,4**	...
25 à 34 ans	22,3	12,0	22,8	15,4
35 à 44 ans	20,1	9,9	20,8	13,5
45 à 54 ans	13,6	2,7	14,4	11,6
55 à 64 ans	11,2	–27,4	11,3	–11,6
65 ans et plus	15,7	–60,2	12,4	–62,3
Formation professionnelle				
Aucune formation professionnelle	**75,4**	...	**72,7**	...
Formation professionnelle	24,6	2,1	27,3	0,7
Niveau de scolarité				
Aucun diplôme d'études secondaires	**41,1**	...	**40,0**	...
Diplôme d'études secondaires	25,1	15,6	21,3	11,4
Études postsecondaires	23,9	20,2	25,8	11,2
Baccalauréat	7,1	23,5	8,0	12,4
Études supérieures au baccalauréat	1,2	23,2	1,4	13,7
Grade d'études supérieures	1,7	26,0	3,6	13,9

Tableau 3.5 (fin)

Équations de l'activité selon le sexe, spécification commune aux trois recensements, 1991 (estimations de probabilité linéaire, moindres carrés ordinaires)

Variable	Femmes Moyenne	Femmes Coefficient	Hommes Moyenne	Hommes Coefficient
Présence d'enfants				
Aucun enfant	**37,3**	...	..	..
Certains enfants	62,7	−14,3	..	..
15 à 24 ans, aucun enfant	**1,9**	...	..	..
25 à 34 ans, certains enfants	15,2	−3,0	..	..
35 à 44 ans, certains enfants	17,8	8,0	..	..
45 à 54 ans, certains enfants	12,8	10,9	..	..
55 à 64 ans, certains enfants	10,6	11,9	..	..
65 ans et plus, certains enfants	14,6	13,1	..	..
État matrimonial				
Célibataire	**22,8**	...	**28,9**	...
Mariée/marié	60,3	6,5	63,9	11,1
Séparée/séparé, veuve/veuf, divorcée/divorcé	16,9	5,7	7,2	4,0
Revenu ne provenant pas du marché du travail (en milliers de dollars)	**35,7**	**−0,0007**	**27,9**	**0,0004**
Langues connues				
Anglais seulement	**65,7**	...	**67,2**	...
Français seulement	15,2	−5,0	12,7	−2,6
Anglais et français	17,5	1,2	19,2	0,1
Ni anglais ni français	1,6	−5,8	0,9	−6,1
Statut d'immigrant				
Non-immigrante/non-immigrant	**80,4**	...	**80,3**	...
Immigrante/immigrant	19,6	−0,8	19,7	−1,1
Province				
Provinces de l'Atlantique	**8,1**	...	**8,2**	...
Québec	26,0	3,0	25,5	2,1
Ontario	37,4	7,6	37,2	5,2
Provinces des Prairies	16,3	8,3	16,9	6,8
Colombie-Britannique	12,1	5,2	12,3	3,9
Coordonnée à l'origine	...	52,2	...	60,5
Taille de l'échantillon	...	160 568	...	152 977
R^2	...	0,34	...	0,41
Taux d'activité moyen	...	59,8	...	76,3

.. Nombres indisponibles.

... Nombres n'ayant pas lieu de figurer.

Note : Les catégories de référence des variables catégorielles figurent en caractères gras, sur fond non ombré. La signification statistique n'est pas précisée, car les variables étaient presque toujours significatives aux niveaux habituels. L'annexe 3.5 donne les scores *t*.

Source : Fichier de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers, Recensement du Canada de 1991.

3.6 SOMMAIRE

La participation des femmes à la vie active a augmenté en pente raide depuis 1900, notamment depuis 1960. Cette réalité, jumelée à la diminution lente mais régulière du taux d'activité des hommes, a fait que les taux caractéristiques des deux sexes se sont rapprochés. En 1991, ils correspondaient, dans l'ensemble, à 60 % des femmes et 76 % des hommes.

Chez les uns comme chez les autres, la participation augmente rapidement avec l'âge aux premières années de la vie professionnelle, se stabilise (diminuant légèrement pour les femmes dans la trentaine), puis périclite aux alentours de 50 ans pour les femmes et de 55 ans pour les hommes, au moment où ils se retirent de la vie active.

La tendance a été relativement constante pour les hommes depuis 1971, bien que la retraite ait gagné en importance. Chez les femmes, toutefois, la participation s'est accrue dans tous les groupes d'âge, notamment chez les femmes qui se situent dans la trentaine et la quarantaine. Étant donné que le profil d'activité des hommes est demeuré à peu près constant et que celui des femmes a augmenté, les profils des deux sexes se sont rapprochés l'un de l'autre.

Toutes autres choses étant égales, les taux d'activité progressent avec le niveau de scolarité, particulièrement chez les femmes. Les taux sont plus faibles chez les francophones unilingues et chez ceux qui ne parlent ni français ni anglais, chez les membres de minorités visibles et les Autochtones, mais non chez les immigrants. La participation est plus faible au Québec et dans les provinces de l'Atlantique, de même que dans les régions non métropolitaines. En règle générale, là où la participation est forte, la marge positive est beaucoup plus élevée chez les femmes que chez les hommes.

Toutes autres choses étant égales, la présence de jeunes enfants, notamment s'ils sont d'âge préscolaire, influence à la baisse le taux d'activité des femmes. Malgré cela, le taux d'activité global des femmes en âge d'élever des enfants (de 20 à 40 ans) ne diminue pas de façon abrupte.

Le revenu ne provenant pas du marché du travail influence très peu l'activité. Son effet est plus marqué chez les femmes que chez les hommes, mais il a diminué progressivement.

Enfin, le changement le plus marquant consécutif au Recensement de 1971 tient à l'escalade de la participation des femmes à la vie active, notamment de celles qui ont de jeunes enfants. Cet état de choses a fait pression sur les politiques portant sur les services de garde d'enfants, la parité salariale, l'égalité d'accès à l'emploi et l'assouplissement des heures de travail. Même si les tendances de la participation des hommes et des femmes ne se rejoignent jamais tout à fait, les questions précitées continueront de susciter l'attention des décideurs politiques.

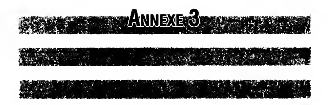
Notes en fin de chapitre



1. L'Enquête sur la population active a également exclu les personnes habitant le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et les réserves, en partie à cause de la difficulté d'effectuer des enquêtes mensuelles auprès de ces groupes.
2. Les données de l'Enquête sur la population active révèlent que le taux d'activité des hommes continue de diminuer depuis 1991, tandis que celui des femmes semble avoir atteint un plateau (Basset, 1994; Butlin, 1995).
3. Nakamura et Nakamura (1992, 1994) ont insisté sur ce point.
4. Cleveland, Gunderson et Hyatt (1996); Gunderson (1976, 1977, 1980); Nakamura et Nakamura (1981, 1983, 1985, 1992, 1994); Robinson et Tomes (1982, 1985); Smith et Stelcner (1988).
5. L'annexe 3.1 précise les données exclues et les corrections apportées à des fins de comparabilité lorsque les données des recensements de 1971, 1981 et 1991 sont utilisées. L'annexe 3.2 définit les variables applicables à la spécification de 1991, tandis que l'annexe 3.3 les précise pour la spécification commune se rapportant aux recensements de 1971, 1981 et 1991.
6. La période de référence est la semaine précédant la semaine de dénombrement du 4 juin 1991.
7. Les chapitres ultérieurs, notamment le chapitre 5, traitent en profondeur des résultats qu'obtiennent les immigrantes sur le marché du travail.
8. Dans le cas qui nous occupe, la variable dépendante est codée en binaire ou en dichotomique, c'est-à-dire qu'elle est de 1 si la personne a participé à la vie active et de 0 si elle ne l'a pas fait. Les valeurs prévues de la variable dépendante sont assimilées à la probabilité de participation à la vie active. Toutefois, les estimations par la méthode classique des moindres carrés de la fonction de régression (qualifiée de « fonction de la probabilité linéaire ») ne situent pas forcément les valeurs prévues dans l'intervalle de l'unité. Pour cette raison, elle ne peut être interprétée strictement comme étant une fonction de probabilité, étant donné que rien ne confirme que les probabilités inférieures à 0 ou supérieures à 1 ne peuvent se produire.

   La régression logistique fournit effectivement des estimations de coefficients logit, lesquelles offrent la certitude que les valeurs prévues de la variable dépendante se situent dans l'intervalle de l'unité, ce qui permet d'interpréter la fonction de régression à titre de fonction de probabilité. L'annexe 3.6 décrit à grands traits les méthodes de régression logistiques et offre également un tableau des résultats logit. Les coefficients logit à eux seuls n'indiquent pas la variation de la probabilité, et il faut calculer ces changements par rapport à divers degrés de probabilité. En cela, leur présentation est moins aisée. Étant donné que, dans le cas présent, les résultats logit se rapprochent des résultats de régression par la méthode classique des moindres carrés, les résultats plus simples de la dernière méthode mentionnée sont présentés dans le texte, tandis que les résultats logit figurent en annexe.
9. Si les données du recensement nous renseignent peu sur le coût et l'accessibilité de services de garde des enfants, il est démontré que ces facteurs sont d'importants déterminants de la participation des femmes à la vie active au Canada (Cleveland, Gunderson et Hyatt, 1996).
10. Il a fallu définir une spécification commune pour les trois années de recensement afin de pouvoir effectuer une comparaison des résultats. La spécification commune fait appel à un ensemble réduit de variables et de catégories par rapport à la spécification intégrale de 1991, étant donné qu'elles doivent être partagées par les trois années. Heureusement, les résultats de 1991 se ressemblent, qu'ils se rapportent à la spécification intégrale ou à la spécification chronologique commune. Cela donne à entendre que la spécification chronologique est valable, même si elle est plus étroite que la spécification intégrale. L'annexe 3.3 fait état des décisions explicites prises en vue d'élaborer la spécification commune. À l'instar de ceux de la spécification de 1991, les résultats de la méthode des moindres carrés ordinaires sont traités dans le texte, car leur présentation est aisée et ils se comparent aux résultats logit que présentent les annexes 3.7, 3.8 et 3.9.

    Il est utile de comparer tant les valeurs moyennes que les coefficients. Comparer les valeurs moyennes rend compte de la nature de la composition en évolution des participants des deux sexes à la vie active (par exemple, l'évolution de l'âge et du niveau de scolarité). Comparer les coefficients de régression met en lumière l'évolution du comportement des femmes et des hommes sur le marché du travail.



ANNEXE 3.1

DONNÉES EXCLUES ET AJUSTEMENTS AUX FINS DE LA COMPARABILITÉ

Si l'on veut estimer les facteurs déterminants des résultats obtenus sur le marché du travail, il est souvent nécessaire de limiter l'analyse à un sous-ensemble de la population capable d'atteindre les résultats en question. Qui plus est, au moment d'effectuer des comparaisons entre les différentes séries de données du recensement (par exemple, celles de 1971, 1981 et 1991), il est souvent nécessaire d'exclure certaines observations pour lesquelles il n'existe pas d'information se rapportant aux trois années. La présente annexe décrit à grands traits les exclusions qui s'imposent.

L'annexe 5.1 traite plus en profondeur des données exclues. C'est dans le domaine des revenus qu'on en retrouve le plus.

Nous n'avons pas eu à exclure beaucoup de données pour effectuer l'analyse des décisions en matière d'activité sur le marché du travail, car la plupart des personnes visées par le recensement pouvaient, éventuellement, devenir actives. Les enfants de moins de 15 ans faisaient exception à cette règle. Ils sont tenus de fréquenter l'école et sont donc exclus de la population active définie aux fins du recensement. Les décisions quant à l'activité sur le marché du travail ont été enregistrées pour l'ensemble des Canadiens de 15 ans et plus à l'exclusion des pensionnaires d'établissements institutionnels, qui, au cours de la semaine précédant le recensement (le 4 juin 1991), étaient employés, sans emploi ou inactifs.

Il a fallu écarter, dans le cadre des comparaisons chronologiques, certaines observations se rapportant à des années données afin de disposer d'une spécification commune aux trois années. Ainsi, le Recensement de 1971 ne comprend pas les codes géographiques des habitants de l'Île-du-Prince-Édouard, du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest. Pour faciliter les comparaisons entre les trois années, la population de ces régions a également été exclue, dans l'analyse chronologique, des recensements de 1981 et de 1991.

Le Recensement de 1991 a marqué une première, car jamais une question sur le nombre d'enfants nés vivants n'avait été posée à toutes les femmes (y compris celles qui n'avaient jamais été mariées) âgées de 15 ans et plus. Au cours des recensements antérieurs, la même question n'avait été posée qu'aux femmes du même groupe d'âge qui avaient déjà été mariées. Aux fins de comparaison, les analyses chronologiques portant sur les données de 1991 ont inclus les femmes qui n'avaient jamais été mariées dans la catégorie de celles qui n'avaient jamais eu d'enfants.

Annexe 3.2

Définition des variables, spécification de 1991

Variable	Zone	Code
Activité	84	1 à 10
Revenu ne provenant pas du marché du travail	Voir l'annexe 3.3	...
Aucun enfant	**11**	**1**
Au moins un de moins de 2 ans, aucun de plus de 5 ans	11	2
Aucun de moins de 2 ans, certains de 2 à 5 ans	11	3
Certains de moins de 6 ans, certains de plus de 5 ans	11	4
Aucun de moins de 6 ans, certains de 6 à 14 ans	11	5
Aucun de moins de 15 ans, certains de plus de 14 ans	11	6

... Nombres n'ayant pas lieu de figurer.

Note : L'annexe 5.3 présente les zones et les codes du recensement qui ont servi à la définition de l'ensemble des variables utilisées aux fins de l'analyse de l'activité de 1991. Elle présente également une liste exhaustive des variables qui ont servi à l'analyse de la rémunération, mais ne comprend pas celles qui sont entrées dans la présente analyse de l'activité. Les variables présentées ci-dessus ne figurent pas au chapitre 5.

Source : Fichier de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers, Recensement du Canada de 1991.

Annexe 3.3

Définition des variables, spécification commune, recensements de 1971, 1981 et 1991

	1971		1981		1991	
Variable	**Zone**	**Code**	**Zone**	**Code**	**Zone**	**Code**
Activité	28	1 à 7	30	2 à 9	84	1 à 10
Revenu ne provenant pas du marché du travail	50	Voir la note 1	15	Voir la note 2	13	Voir la note 3
Présence d'enfants	27	2 à 15	25	1 à 9	19	2 à 8

1. Aux fins de la présente analyse, le revenu ne provenant pas du marché du travail correspond au revenu total du ménage moins le revenu d'emploi du particulier sous forme de salaire et de revenu net d'un emploi autonome. Le codage correspondant de 1971 est le suivant : USFAMINC (zone 50) moins INCWAGES (zone 56) moins INCSELF (zone 57). Le revenu a été mesuré par intervalles, et les points milieux des intervalles ont été retenus. La moyenne de la province et du sexe a été attribuée aux intervalles d'extrémité. Les données ont été fournies par Statistique Canada.

2. Comme il est décrit à la note 1, le codage de 1981 est le suivant : CFINC (zone 15) moins WAGES (zone 60) moins SELFEMP (zone 61).

3. Comme il est décrit à la note 1, le codage de 1991 est le suivant : CFINCP (zone 13) moins WAGESP (zone 97) moins SELFIP (zone 98).

Note : L'annexe 5.4 présente les zones et les codes du recensement qui ont servi à la définition de l'ensemble des variables utilisées aux fins de l'analyse chronologique de l'activité de 1971,1981 et 1991. Elle présente également une liste exhaustive des variables qui ont servi à l'analyse de la rémunération, mais ne comprend pas celles qui sont entrées dans la présente analyse de l'activité. Les variables présentées ci-dessus ne figurent pas au chapitre 5.

Source : Fichier de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers, recensements du Canada de 1971, 1981 et 1991.

Annexe 3.4

Scores *t*, équations de l'activité selon le sexe, spécification de 1991 (estimations de probabilité linéaire, moindres carrés ordinaires)

Variable	Femmes	Hommes
Groupe d'âge		
15 à 24 ans	...	...
25 à 34 ans	28,92	49,00
35 à 44 ans	22,00	38,42
45 à 54 ans	−0,89	30,33
55 à 64 ans	−61,12	−30,87
65 ans et plus	−125,33	−160,97
Formation professionnelle		
Aucune formation professionnelle	...	...
Formation professionnelle	5,05	1,33
Niveau de scolarité		
Aucun grade, certificat ou diplôme	...	...
Diplôme d'études secondaires	59,25	49,30
Certificat ou diplôme d'une école de métiers	22,08	16,68
Autre certificat d'études non universitaires	28,16	20,11
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	32,52	15,70
Baccalauréat(s)	53,30	34,85
Certificat ou diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	26,22	18,43
Grade en médecine, art dentaire, médecine vétérinaire ou optométrie	14,25	16,88
Maîtrise(s)	30,14	21,42
Doctorat	10,27	14,36
Revenu ne provenant pas du merché du travail (en milliers de dollars)	**−24,02**	**−16,71**
Présence d'enfants		
Aucun enfant	...	..
Au moins un de moins de 2 ans, aucun de plus de 5 ans	−39,03	..
Aucun de moins de 2 ans, certains de 2 à 5 ans	−24,51	..
Certains de moins de 6 ans, certains de plus de 5 ans	−42,92	..
Aucun de moins de 6 ans, certains de 6 à 14 ans	−9,84	..
Aucun de moins de 15 ans, certains de plus de 14 ans	10,57	..
État matrimonial		
Célibataire, jamais mariée/marié	...	...
Conjointe/conjoint de fait	26,92	31,95
Mariée/marié	11,96	41,34
Séparée/séparé	3,68	8,78
Veuve/veuf	0,84	3,57
Divorcée/divorcé	9,82	6,70

Annexe 3.4 (fin)

Scores *t*, équations de l'activité selon le sexe, spécification de 1991 (estimations de probabilité linéaire, moindres carrés ordinaires)

Variable	Femmes	Hommes
Langues connues		
Anglais seulement	...	...
Français seulement	−9,99	−6,22
Anglais et français	2,38	−0,63
Ni anglais ni français	−6,45	−5,55
Aucune connaissance de langues non officielles	...	...
Connaissance de langues non officielles	−4,22	−1,22
Statut d'immigrant		
Non-immigrante/non-immigrant	...	...
Immigrante/immigrant	−1,82	1,54
Statut de minorité visible		
Personne n'appartenant pas à une minorité visible	...	...
Personne appartenant à une minorité visible	−2,20	−15,60
Origine autochtone		
Non-Autochtone	...	...
Autochtone	−15,23	−16,88
Province ou territoire		
Ontario	...	...
Terre-Neuve	−11,18	−12,70
Île-du-Prince-Édouard	1,50	1,97
Nouvelle-Écosse	−11,63	−7,81
Nouveau-Brunswick	−9,58	−8,17
Québec	−9,20	−7,60
Manitoba	3,97	4,20
Saskatchewan	3,73	8,10
Alberta	5,07	6,63
Colombie-Britannique	−5,82	−4,27
Yukon et Territoires du Nord-Ouest	4,62	0,89
Zone de recensement		
Hors région métropolitaine de recensement	...	...
Toronto	8,72	3,61
Montréal	4,95	1,91
Vancouver	6,84	3,55
Autre région métropolitaine de recensement	3,50	−3,42

.. Nombres indisponibles.

... Nombres n'ayant pas lieu de figurer.

Note : Les catégories de référence des variables catégorielles figurent en gras, sur fond non ombré. Les variables sont statistiquement significatives à 0,01 et 0,05 si leurs scores *t* sont supérieurs à 2,58 et à 1,96 respectivement, selon les résultats de tests bilatéraux.

Source : Fichier de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers, Recensement du Canada de 1991.

Annexe 3.5

Scores *t*, équations de l'activité selon le sexe, spécification commune aux trois recensements, 1971, 1981 et 1991 (estimations de probabilité linéaire, moindres carrés ordinaires)

	1971		1981		1991	
Variable	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Groupe d'âge						
15 à 24 ans	...	...	...	...	...	...
25 à 34 ans	20,52	29,96	20,84	41,20	27,69	49,37
35 à 44 ans	9,51	26,18	3,50	32,97	17,43	39,25
45 à 54 ans	3,94	23,98	–5,11	27,86	3,49	31,44
55 à 64 ans	–6,54	4,57	–34,33	–17,11	–31,94	–30,14
65 ans et plus	–38,57	–89,44	–94,18	–190,29	–90,13	–163,84
Formation professionnelle						
Aucune formation professionnelle	...	...	...	...	...	...
Formation professionnelle	19,53	14,55	0,77	–0,32	3,79	1,35
Niveau de scolarité						
Aucun diplôme d'études secondaires	...	...	...	...	...	...
Diplôme d'études secondaires	33,51	23,19	58,50	50,25	59,43	49,56
Études postsecondaires	28,07	22,60	32,45	19,96	35,46	21,95
Baccalauréat	18,31	14,57	42,49	30,89	52,68	35,33
Études supérieures au baccalauréat	1,91	1,99	23,98	14,93	24,80	18,48
Grade d'études supérieures	15,62	10,67	26,41	22,27	32,30	29,01
Présence d'enfants						
Aucun enfant	...	..	...	..	...	..
Certains enfants	–19,52	..	–35,39	..	–13,02	..
15 à 24 ans, aucun enfant	...	..	...	..	...	..
25 à 34 ans, certains enfants	–12,65	..	–5,91	..	–2,61	..
35 à 44 ans, certains enfants	0,65	..	11,78	..	6,73	..
45 à 54 ans, certains enfants	5,98	..	13,60	..	8,26	..
55 à 64 ans, certains enfants	5,74	..	15,17	..	8,69	..
65 ans et plus, certains enfants	8,91	..	20,88	..	10,52	..
État matrimonial						
Célibataire	...	...	...	...	...	...
Mariée/marié	–6,21	40,36	10,11	53,40	17,50	43,75
Séparée/séparé, veuve/veuf, divorcée/divorcé	4,64	7,51	19,87	16,27	12,63	9,94
Revenu ne provenant pas du marché du travail (en milliers de dollars)	**–35,22**	**–24,79**	**–33,67**	**–22,08**	**–20,09**	**–15,43**
Langues connues						
Anglais seulement	...	...	...	...	...	...
Français seulement	–13,78	–15,50	–15,70	–13,07	–10,61	–6,25
Anglais et français	–0,08	–2,59	1,62	–4,27	3,46	0,20
Ni anglais ni français	–3,35	–5,19	–3,94	–6,17	–7,08	–6,87

ANNEXE 3.5 (FIN)

SCORES *t*, ÉQUATIONS DE L'ACTIVITÉ SELON LE SEXE, SPÉCIFICATION COMMUNE AUX TROIS RECENSEMENTS, 1971, 1981 ET 1991 (ESTIMATIONS DE PROBABILITÉ LINÉAIRE, MOINDRES CARRÉS ORDINAIRES)

	1971		1981		1991	
Variable	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**
Statut d'immigrant						
Non-immigrante/non-immigrant	...	...	...	...	...	...
Immigrante/immigrant	6,50	−1,69	9,37	−2,54	−2,85	−5,07
Province						
Provinces de l'Atlantique	...	...	...	...	...	...
Québec	8,29	5,56	6,35	6,68	6,06	4,96
Ontario	16,50	14,36	21,69	17,96	19,36	15,90
Provinces des Prairies	11,70	13,35	18,25	22,66	19,30	18,87
Colombie-Britannique	6,14	6,65	12,67	11,76	11,43	10,13

.. Nombres indisponibles.

... Nombres n'ayant pas lieu de figurer.

Note : Les catégories de référence des variables catégorielles figurent en gras, sur fond non ombré. Les variables sont statistiquement significatives à 0,01 et 0,05 si leurs scores *t* sont supérieurs à 2,58 et à 1,96 respectivement, selon les résultats de tests bilatéraux.

Source : Fichier de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers, recensements du Canada de 1971, 1981 et 1991.

Annexe 3.6

Équations logit de l'activité, selon le sexe, spécification de 1991

Variable	Femmes – Variation de la probabilité	Femmes – Seuil de signification	Hommes – Variation de la probabilité	Hommes – Seuil de signification
Groupe d'âge				
15 à 24 ans				
25 à 34 ans	14,8	27,30	15,1	39,67
35 à 44 ans	12,1	19,62	12,8	26,31
45 à 54 ans	−2,1	−2,95	7,5	12,90
55 à 64 ans	−32,4	−46,89	−27,7	−36,64
65 ans et plus	−56,2	−96,31	−69,8	−102,18
Formation professionnelle				
Aucune formation professionnelle				
Formation professionnelle	7,2	6,06	2,9	2,40
Niveau de scolarité				
Aucun grade, certificat ou diplôme				
Diplôme d'études secondaires	17,8	53,57	12,2	41,29
Certificat ou diplôme d'une école de métiers	17,6	14,59	10,5	9,65
Autre certificat d'études non universitaires	21,8	19,69	14,4	14,14
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	25,0	27,98	12,1	11,65
Baccalauréat(s)	26,8	44,83	14,7	27,87
Certificat ou diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	27,1	21,64	16,1	15,03
Grade en médecine, art dentaire, médecine vétérinaire ou optométrie	32,4	11,21	18,8	14,49
Maîtrise(s)	29,6	24,42	15,1	16,41
Doctorat	30,6	8,25	17,8	11,75
Revenu ne provenant pas du marché du travail (en milliers de dollars)	**−0,1**	**−24,13**	**−0,1**	**−14,84**
Présence d'enfants				
Aucun enfant				
Au moins un de moins de 2 ans, aucun de plus de 5 ans	−29,7	−39,83	..	..
Aucun de moins de 2 ans, certains de 2 à 5 ans	−23,1	−26,53	..	..
Certains de moins de 6 ans, certains de plus de 5 ans	−30,1	−42,90	..	..
Aucun de moins de 6 ans, certains de 6 à 14 ans	−7,1	−11,74	..	..
Aucun de moins de 15 ans, certains de plus de 14 ans	4,7	9,18	..	..
État matrimonial				
Célibataire, jamais mariée/marié				
Conjointe/conjoint de fait	17,8	25,95	15,3	28,36
Mariée/marié	6,2	10,99	15,5	44,63
Séparée/séparé	3,8	3,58	9,5	9,75
Veuve/veuf	−2,6	−2,74	8,0	7,98
Divorcée/divorcé	8,1	9,57	7,3	9,34

Annexe 3.6 (fin)

Équations logit de l'activité, selon le sexe, spécification de 1991

Variable	Femmes – Variation de la probabilité	Femmes – Seuil de signification	Hommes – Variation de la probabilité	Hommes – Seuil de signification
Langues connues				
Anglais seulement				
Français seulement	−7,3	−9,44	−3,8	−5,01
Anglais et français	1,2	2,16	−0,2	−0,29
Ni anglais ni français	−10,0	−7,05	−7,6	−4,92
Aucune connaissance de langues non officielles				
Connaissance de langues non officielles	−2,2	−4,43	−1,1	−2,42
Statut d'immigrant				
Non-immigrante/non-immigrant				
Immigrante/immigrant	−0,8	−1,47	0,4	0,72
Statut de minorité visible				
Personne n'appartenant pas à une minorité visible				
Personne appartenant à une minorité visible	−1,7	−2,58	−10,4	−15,54
Origine autochtone				
Non-Autochtone				
Autochtone	−12,0	−14,30	−15,3	−17,19
Province ou territoire				
Ontario				
Terre-Neuve	−12,3	−11,16	−14,2	−12,75
Île-du-Prince-Édouard	3,5	1,49	3,6	1,79
Nouvelle-Écosse	−10,7	−11,88	−7,0	−7,91
Nouveau-Brunswick	−9,9	−9,78	−8,4	−8,30
Québec	−7,5	−9,42	−6,6	−8,39
Manitoba	3,5	4,16	3,2	4,26
Saskatchewan	3,3	3,66	6,5	8,43
Alberta	3,0	4,93	4,1	7,27
Colombie-Britannique	−4,1	−5,68	−2,6	−3,88
Yukon et Territoires du Nord-Ouest	13,0	4,59	4,0	1,63
Zone de recensement				
Hors région métropolitaine de recensement				
Toronto	5,2	8,93	2,1	3,87
Montréal	3,1	4,85	1,3	2,26
Vancouver	6,0	6,87	2,8	3,48
Autre région métropolitaine de recensement	1,4	3,40	−1,3	−3,24
Coordonnée à l'origine				
Taille de l'échantillon	161 760	...	154 158	...
*Chi*²	62 854	0,0001	64 001	0,0001
Taux d'activité moyen	59,8	...	76,3	...

.. Nombres indisponibles.

... Nombres n'ayant pas lieu de figurer.

Source : Fichier de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers, Recensement du Canada de 1991.

Annexe 3.7

Équations logit de l'activité, selon le sexe, spécification commune aux trois recensements, 1971 (variation de la probabilité à la moyenne)

Variable	Femmes		Hommes	
	Variation de la probabilité	Scores *t*	Variation de la probabilité	Scores *t*
Groupe d'âge				
15 à 24 ans				
25 à 34 ans	21,6	19,26	14,2	26,43
35 à 44 ans	12,6	8,78	12,9	21,08
45 à 54 ans	4,5	3,53	10,8	16,88
55 à 64 ans	–7,8	–6,52	–2,8	–3,55
65 ans et plus	–33,4	–32,55	–59,6	–62,81
Formation professionnelle				
Aucune formation professionnelle				
Formation professionnelle	12,3	18,99	9,7	17,38
Niveau de scolarité				
Aucun diplôme d'études secondaires				
Diplôme d'études secondaires	16,1	31,92	10,2	22,56
Études postsecondaires	23,9	26,33	13,8	21,00
Baccalauréat	24,8	17,05	15,0	13,96
Études supérieures au baccalauréat	9,1	1,74	5,9	1,79
Grade d'études supérieures	29,9	14,53	11,0	9,91
Présence d'enfants				
Aucun enfant				
Certains enfants	–17,8	–17,20	..	..
15 à 24 ans, aucun enfant				
25 à 34 ans, certains enfants	–16,7	–12,39		
35 à 44 ans, certains enfants	1,4	0,78	..	..
45 à 54 ans, certains enfants	10,2	5,98	..	..
55 à 64 ans, certains enfants	9,0	5,22	..	..
65 ans et plus, certains enfants	–0,5	–0,21	..	..
État matrimonial				
Célibataire				
Mariée/marié	–5,4	–7,18	15,3	38,56
Séparée/séparé, veuve/veuf, divorcée/divorcé	5,1	5,09	6,0	7,15
Revenu ne provenant pas du marché du travail (en milliers de dollars)	**–0,3**	**–31,34**	**–0,2**	**–20,23**
Langues connues				
Anglais seulement				
Français seulement	–11,5	–14,12	–11,8	–12,81
Anglais et français	–0,3	–0,39	–2,4	–3,54
Ni anglais ni français	–5,1	–3,30	–12,4	–6,01
Statut d'immigrant				
Non-immigrante/non-immigrant				
Immigrante/immigrant	4,1	7,35	–0,3	–0,49

ANNEXE 3.7 (FIN)

ÉQUATIONS LOGIT DE L'ACTIVITÉ, SELON LE SEXE, SPÉCIFICATION COMMUNE AUX TROIS RECENSEMENTS, 1971 (VARIATION DE LA PROBABILITÉ À LA MOYENNE)

Variable	Femmes Variation de la probabilité	Femmes Scores t	Hommes Variation de la probabilité	Hommes Scores t
Province				
Provinces de l'Atlantique				
Québec	8,3	8,51	3,8	4,80
Ontario	13,1	16,41	8,4	14,30
Provinces des Prairies	10,1	11,58	8,6	13,15
Colombie-Britannique	6,1	6,41	4,7	5,94
Coordonnée à l'origine	–0,10	–2,90	0,19	4,82
Taille de l'échantillon	...	75 271	...	74 158
Chi²	...	14 696	...	23 290
Taux d'activité moyen	...	40,3	...	76,9

.. Nombres indisponibles.

... Nombres n'ayant pas lieu de figurer.

Note : Les catégories de référence des variables catégorielles figurent en caractères gras, sur fond non ombré. La signification statistique n'est pas précisée, car les variables étaient presque toujours significatives aux niveaux habituels. L'annexe 3.5 donne les scores *t*.

Source : Fichier de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers, Recensement du Canada de 1971.

Annexe 3.8

Équations logit de l'activité, selon le sexe, spécification commune aux trois recensements, 1981 (variation de la probabilité à la moyenne)

	Femmes		Hommes	
Variable	Variation de la probabilité	Scores *t*	Variation de la probabilité	Scores *t*
Groupe d'âge				
15 à 24 ans				
25 à 34 ans	17,2	24,68	13,0	37,94
35 à 44 ans	3,8	3,76	11,2	25,57
45 à 54 ans	–5,7	–5,47	7,0	14,92
55 à 64 ans	–28,4	–32,36	–16,0	–27,40
65 ans et plus	–49,4	–68,32	–70,7	–114,92
Formation professionnelle				
Aucune formation professionnelle				
Formation professionnelle	0,4	0,43	–0,5	–0,43
Niveau de scolarité				
Aucun diplôme d'études secondaires				
Diplôme d'études secondaires	17,5	54,49	11,3	42,88
Études postsecondaires	23,9	28,67	12,6	15,82
Baccalauréat	25,6	37,87	13,2	25,12
Études supérieures au baccalauréat	31,4	20,61	14,1	12,34
Grade d'études supérieures	31,7	22,73	13,6	18,44
Présence d'enfants				
Aucun enfant				
Certains enfants	–26,6	–32,71	..	..
15 à 24 ans, aucun enfant				
25 à 34 ans, certains enfants	–13,8	–13,25	..	..
35 à 44 ans, certains enfants	10,5	8,45	..	..
45 à 54 ans, certains enfants	15,5	12,66	..	..
55 à 64 ans, certains enfants	17,0	14,63	..	..
65 ans et plus, certains enfants	10,0	6,29	..	..
État matrimonial				
Célibataire				
Mariée/marié	5,8	10,57	14,0	53,23
Séparée/séparé, veuve/veuf, divorcée/divorcé	14,2	21,41	8,8	17,57
Revenu ne provenant pas du marché du travail (en milliers de dollars)	**–0,1**	**–31,68**	**–0,1**	**–18,48**
Langues connues				
Anglais seulement				
Français seulement	–9,1	–14,69	–6,7	–10,89
Anglais et français	0,7	1,42	–2,2	–4,96
Ni anglais ni français	–4,5	–3,76	–10,1	–6,80
Statut d'immigrant				
Non-immigrante/non-immigrant				
Immigrante/immigrant	3,6	9,74	–0,5	–1,35

Annexe 3.8 (fin)

Équations logit de l'activité, selon le sexe, spécification commune aux trois recensements, 1981 (variation de la probabilité à la moyenne)

Variable	Femmes – Variation de la probabilité	Femmes – Scores *t*	Hommes – Variation de la probabilité	Hommes – Scores *t*
Province				
Provinces de l'Atlantique				
Québec	3,7	5,62	2,8	5,08
Ontario	10,7	21,52	6,6	17,25
Provinces des Prairies	9,8	17,92	9,0	22,48
Colombie-Britannique	7,4	12,40	5,1	10,66
Coordonnée à l'origine	0,23	10,49	0,40	15,09
Taille de l'échantillon	...	187 773	...	181 607
Chi^2	...	54 540	...	64 234
Taux d'activité moyen	...	53,1	...	79,4

.. Nombres indisponibles.

... Nombres n'ayant pas lieu de figurer.

Note : Les catégories de référence des variables catégorielles figurent en caractères gras, sur fond non ombré. La signification statistique n'est pas précisée, car les variables étaient presque toujours significatives aux niveaux habituels. L'annexe 3.5 donne les scores *t*.

Source : Fichier de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers, Recensement du Canada de 1981.

Annexe 3.9

Équations logit de l'activité, selon le sexe, spécification commune aux trois recensements, 1991 (variation de la probabilité à la moyenne)

Variable	Femmes		Hommes	
	Variation de la probabilité	Scores *t*	Variation de la probabilité	Scores *t*
Groupe d'âge				
15 à 24 ans				
25 à 34 ans	16,7	26,39	15,2	39,95
35 à 44 ans	13,1	15,05	13,1	27,41
45 à 54 ans	1,9	1,64	8,1	14,31
55 à 64 ans	−31,3	−27,77	−26,0	−35,57
65 ans et plus	−56,0	−57,11	−69,2	−103,64
Formation professionnelle				
Aucune formation professionnelle				
Formation professionnelle	3,4	3,72	2,8	2,83
Niveau de scolarité				
Aucun diplôme d'études secondaires				
Diplôme d'études secondaires	17,6	53,56	12,2	41,56
Études postsecondaires	22,5	28,52	12,2	14,74
Baccalauréat	26,2	44,19	14,7	28,26
Études supérieures au baccalauréat	25,9	20,21	16,1	15,02
Grade d'études supérieures	28,9	25,90	16,5	23,52
Présence d'enfants				
Aucun enfant				
Certains enfants	−19,7	−13,27	..	..
15 à 24 ans, aucun enfant				
25 à 34 ans, certains enfants	−9,8	−6,20	..	..
35 à 44 ans, certains enfants	7,2	4,55	..	..
45 à 54 ans, certains enfants	13,1	7,96	..	..
55 à 64 ans, certains enfants	15,1	9,38	..	..
65 ans et plus, certains enfants	13,0	6,57	..	..
État matrimonial				
Célibataire				
Mariée/marié	9,9	16,84	15,5	46,57
Séparée/séparé, veuve/veuf, divorcée/divorcé	8,9	12,27	8,0	13,32
Revenu ne provenant pas du marché du travail (en milliers de dollars)	**−0,001**	**−18,83**	**−0,1**	**−13,12**
Langues connues				
Anglais seulement				
Français seulement	−7,3	−9,89	−3,5	−4,88
Anglais et français	1,8	3,40	0,2	0,45
Ni anglais ni français	−10,9	−7,90	−10,4	−6,54
Statut d'immigrant				
Non-immigrante/non-immigrant				
Immigrante/immigrant	−1,2	−2,86	−2,4	−5,97

Annexe 3.9 (fin)

Équations logit de l'activité, selon le sexe, spécification commune aux trois recensements, 1991 (variation de la probabilité à la moyenne)

	Femmes		Hommes	
Variable	**Variation de la probabilité**	**Scores *t***	**Variation de la probabilité**	**Scores *t***
Province				
Provinces de l'Atlantique				
Québec	3,9	5,32	2,5	3,68
Ontario	10,6	19,56	7,4	15,66
Provinces des Prairies	11,5	19,20	9,5	18,88
Colombie-Britannique	7,4	11,26	5,5	9,59
Coordonnée à l'origine	–1,8	–2,83	0,11	3,72
Taille de l'échantillon	...	160 568	...	152 967
Chi²	...	154 614	...	62 818
Taux d'activité moyen	...	59,8	...	76,3

.. Nombres indisponibles.

... Nombres n'ayant pas lieu de figurer.

Note : Les catégories de référence des variables catégorielles figurent en caractères gras, sur fond non ombré. La signification statistique n'est pas précisée, car les variables étaient presque toujours significatives aux niveaux habituels. L'annexe 3.5 donne les scores *t*.

Source : Fichier de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers, Recensement du Canada de 1991.



Les heures travaillées par les personnes actives constituent la deuxième dimension majeure de l'offre de main-d'œuvre après la participation à la vie active.

Les questions d'heures de travail influencent un large éventail d'aspects des politiques régissant le marché de l'emploi. Les heures travaillées par les personnes actives déterminent leur revenu. De plus, dans la famille à deux salariés, devenue la structure dominante, elles influent sur le temps consacré à la famille. La manœuvre qui consiste à concilier travail et famille tend à être plus importante pour les femmes que pour les hommes. Cela s'explique du fait que ce sont elles qui continuent, pour une bonne part, d'assumer la responsabilité première des tâches du ménage, même si les deux conjoints participent à temps plein au marché du travail (Marshall, 1993).

Une commission d'enquête s'est penchée sur les questions que suscite le travail à temps partiel[1]. Sa mise sur pied a été motivée par l'expansion rapide de l'emploi à temps partiel et le risque que les travailleuses et les travailleurs à temps partiel soient traités injustement. Les questions de l'heure étaient la rémunération, les avantages sociaux, les pensions, la discrimination professionnelle et l'absence d'occasions de formation ou d'avancement.

Pour sa part, le partage du travail a suscité une attention considérable de la part des décideurs, et ce, à cause du paradoxe que présente le marché du travail canadien : certaines personnes travaillent de longues heures et font régulièrement des heures supplémentaires, tandis que d'autres sont sans emploi ou sous-employées. Le débat concerne la possibilité de réduire le temps de travail des unes et de le « répartir » afin de créer de l'emploi pour celles qui n'en ont pas[2].

Au surplus, des résultats d'enquête[3] révèlent qu'un tiers seulement des Canadiens sont satisfaits de leurs heures de travail. Des deux tiers qui préféreraient les modifier, près de la moitié aimerait les augmenter et majorer son revenu dans une proportion correspondante, tandis que l'autre moitié préférerait les réduire et renoncer à une fraction correspondante de revenu. Pour

l'essentiel, environ le tiers de la population active est sous-employée, tandis qu'une part équivalente est suremployée au taux de rémunération existant[4]. Il n'existe aucun mécanisme qui permettrait de reporter les heures de suremploi sur les personnes sous-employées, à la satisfaction des deux groupes intéressés. Les femmes à l'âge où elles consacraient le plus de temps à l'éducation des enfants (de 25 à 34 ans) et celles qui avaient des enfants d'âge préscolaire de moins de 5 ans souhaitaient le plus la réduction des heures de travail.

Les questions d'heures de travail se rapportent également à l'inégalité grandissante des revenus, autre question importante en matière de politique. De l'information probante[5] récente donne à entendre que l'inégalité grandissante des revenus au Canada a pour cause la répartition de plus en plus inégale du temps de travail. Au contraire, l'inégalité grandissante aux États-Unis est davantage mise sur le compte de la polarisation de plus en plus marquée du salaire horaire.

Les questions d'heures de travail présentent également de l'importance pour bon nombre d'initiatives d'ordre législatif. En effet, les lois sur les normes d'emploi fixent fréquemment le nombre maximal d'heures de travail et réglementent les heures supplémentaires. Or, le législateur est pressé d'adapter la loi afin d'autoriser des formules de travail de rechange, comme la semaine de travail comprimée, laquelle pourrait, par exemple, dépasser les limites légales imposées quant au nombre maximal des heures de travail quotidiennes. À la suite de la réforme de l'assurance-chômage engendrée par la nouvelle *Loi sur l'assurance-emploi*, entrée en vigueur le 30 juin 1996, la période d'admissibilité est chiffrée en heures de travail minimales accumulées au cours de l'année écoulée, plutôt qu'en semaines, comme c'était le cas antérieurement[6]. Ainsi, les travailleuses et les travailleurs à temps partiel et ceux et celles qui ont des horaires irréguliers seraient admissibles aux prestations. Le passage au régime des heures a eu lieu en janvier 1997.

Les questions d'heures de travail sont susceptibles d'être capitales pour les femmes, non seulement en raison des politiques discutées ci-dessus, mais également du fait qu'une part importante de l'écart salarial hommes-femmes est imputable aux différences dans les heures de travail. L'effet est tantôt direct, étant donné qu'un nombre moindre d'heures se traduit par un revenu annuel moindre, peu importe le taux de rémunération, tantôt indirect, car un nombre d'heures réduit peut vouloir dire moins d'occasions d'acquérir de l'expérience et de participer à la formation en cours d'emploi. Qui plus est, un nombre d'heures réduit est souvent interprété comme le signe d'un engagement faible envers le marché du travail et d'un attachement diminué à celui-ci. Dans le cadre de l'enquête supplémentaire à l'Enquête sur la population active dont il a été question ci-dessus, les femmes ont également exprimé le plus fort parti pris pour la réduction des heures de travail, lequel résulte, pour la plupart, de leurs responsabilités familiales.

À n'en point douter, les questions d'heures de travail sont liées à de nombreuses questions actuelles en matière de politique, dont beaucoup présentent un intérêt particulier pour les femmes. Ainsi, afin de comprendre leur comportement sur le marché du travail, il importe de saisir les facteurs qui déterminent leurs heures de travail.

4.1 LES DÉTERMINANTS THÉORIQUES DES HEURES DE TRAVAIL

Les heures de travail sont déterminées par le jeu des préférences des employés (du côté de l'offre), des besoins des employeurs (du côté de la demande) et des facteurs institutionnels et juridiques qui atténuent — et traduisent parfois — les facteurs de l'offre et de la demande.

Quant aux préférences des employés, la théorie économique fondamentale donne à entendre qu'elles sont influencées par le salaire attendu et le revenu ou la richesse provenant de sources autres que le travail.

Une augmentation de salaire peut avoir deux effets opposés. D'une part, elle augmente le rendement économique d'un travail qu'une personne effectue sur le marché, situation qui conduit la personne à préférer les heures de travail nombreuses. D'autre part, la majoration du salaire attendu augmente le revenu ou la richesse, ce qui donne à la personne le moyen de ne pas travailler d'aussi longues heures. Ce sont là, respectivement, l'effet de substitution et l'effet de revenu de la théorie économique fondamentale. Étant donné qu'ils divergent, leurs conséquences pour les décisions d'une personne en matière d'heures de travail sont en conflit et difficiles à mesurer. Dans la mesure où les femmes disposent de choix qui ne se rapportent pas au marché du travail, par exemple les tâches du ménage, l'évolution du salaire attendu est susceptible d'influencer davantage leurs décisions quant aux heures de travail. Dans l'analyse empirique qui suit, le salaire attendu est déterminé par des variables telles le niveau de scolarité, la formation professionnelle et la profession. De cette manière, nous pouvons procéder à des comparaisons avec les équations concernant l'activité présentées au chapitre 3, pour lesquelles les mêmes variables ont été retenues.

Plusieurs facteurs sont capables d'influencer le choix qu'une personne fait d'augmenter ou de diminuer son travail sur le marché par rapport à d'autres activités — les tâches du ménage, la retraite, les études ou simplement les loisirs. Il se peut, par exemple, qu'une personne juge que le travail du ménage est plus important et que les heures de travail sur le marché le sont moins du fait qu'elle a la charge d'enfants ou de personnes âgées. Dans la même optique, les problèmes de santé sont susceptibles de réduire le nombre d'heures qu'une personne souhaite travailler, du moins dans la mesure où les problèmes rendent le travail plus difficile. À mesure que de nombreux emplois deviennent moins exigeants physiquement, les gens pourront peut-être y consacrer de plus longues heures.

Les décisions quant aux heures de travail sont souvent prises conjointement par plusieurs membres de la famille. Par exemple, les familles qui comptent deux salariés pourraient opter pour des heures de travail réduites pour les deux, afin qu'ils puissent partager les responsabilités familiales, choix qui sera à la portée de certains grâce au double revenu. Au contraire, les familles comptant une ou un seul salarié pourraient souhaiter l'augmentation des heures de travail, et ce, afin que leur niveau de vie se rapproche de celui des familles à deux revenus.

Les heures de travail réelles passées sur le marché sont la conséquence de ces facteurs liés à l'offre et qui témoignent des préférences des employés, lesquels interviennent avec les facteurs qui concernent la demande et expriment les besoins des employeurs. À l'heure qu'il est, très souvent les employeurs doivent disposer d'une main-d'œuvre souple et adaptable, à savoir d'une réserve à mettre en œuvre au pied levé, qui répond aux besoins du système de production « juste à temps ». Bien souvent, les employeurs veulent faire appel à des travailleuses et à des travailleurs à temps partiel capables de répondre à des besoins de courte durée ou à des horaires spécifiques et ils font faire des heures supplémentaires pour satisfaire à des exigences immédiates de courte durée. Le volet demande subit également, très souvent, les contraintes imposées par l'absence d'emplois, notamment des emplois à temps plein.

Les facteurs institutionnels et juridiques jouent également un rôle important par rapport aux heures de travail. Les syndicats ont lutté longuement et durement pour obtenir la réduction de la semaine et de la journée de travail. Aussi, les lois sur les normes d'emploi ont fréquemment imposé des limites aux heures de travail et à la rémunération majorée des heures supplémentaires. Il reste à déterminer dans quelle mesure ces faits constituent des influences distinctes ou des manifestations des forces de base, sous-jacentes, de l'offre et de la demande. Sans contredit, les normes d'emploi ont eu une influence déterminante sur la forme prise par les heures de travail ou ont catalysé l'intervention d'autres forces qui les ont influencées.

4.2 LES HEURES DE TRAVAIL HEBDOMADAIRES SELON LE SEXE ET D'AUTRES CARACTÉRISTIQUES, 1991[7]

En 1991, les heures de travail des femmes équivalaient à environ 82 % de celles des hommes (tableau 4.1)[8]. La moyenne des hommes s'établissait à près de 42 heures par semaine et celle des femmes, à 34.

Les autres sections du tableau montrent de quelle façon les heures ainsi que le rapport entre celles des femmes et celles des hommes diffèrent pour différentes caractéristiques dont on estime qu'elles influencent les heures de travail.

TABLEAU 4.1

MOYENNE DES HEURES HEBDOMADAIRES SELON LE SEXE ET DES VARIABLES CHOISIES ET RAPPORT FEMMES-HOMMES, 1991

Variable	Moyenne des heures des femmes	Moyenne des heures des hommes	Rapport femmes-hommes
Moyenne des heures hebdomadaires	**34,0**	**41,6**	**0,817**
Groupe d'âge			
15 à 24 ans	**29,6**	**33,6**	**0,881**
25 à 34 ans	35,4	43,2	0,819
35 à 44 ans	35,1	43,8	0,801
45 à 54 ans	35,2	43,5	0,809
55 à 64 ans	33,0	42,1	0,784
65 ans et plus	28,6	35,0	0,817
Formation professionnelle			
Aucune formation professionnelle	**33,5**	**41,2**	**0,813**
Formation professionnelle	35,0	42,5	0,823

TABLEAU 4.1 (SUITE)

MOYENNE DES HEURES HEBDOMADAIRES SELON LE SEXE ET DES VARIABLES CHOISIES ET RAPPORT FEMMES-HOMMES, 1991

Variable	Moyenne des heures des femmes	Moyenne des heures des hommes	Rapport femmes-hommes
Niveau de scolarité			
Aucun grade, certificat ou diplôme	**32,4**	**40,7**	**0,788**
Diplôme d'études secondaires	33,4	41,1	0,805
Certificat ou diplôme d'une école de métiers	35,2	43,0	0,819
Autre certificat d'études non universitaires	34,7	42,2	0,822
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	34,3	42,6	0,805
8accalauréat(s)	35,6	41,8	0,849
Certificat ou diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	36,3	42,1	0,862
Grade en médecine, art dentaire, médecine vétérinaire ou optométrie	42,7	48,8	0,875
Maîtrise(s)	37,3	42,5	0,878
Doctorat	41,5	43,2	0,961
Revenu ne provenant pas du marché du travail (en milliers de dollars)	...	...	...
Présence d'enfants			
Aucun enfant	**34,1**	..	..
Au moins un de moins de 2 ans, aucun de plus de 5 ans	31,5	..	..
Aucun de moins de 2 ans, certains de 2 à 5 ans	33,2	..	..
Certains de moins de 6 ans, certains de plus de 5 ans	31,8	..	..
Aucun de moins de 6 ans, certains de 6 à 14 ans	34,1	..	..
Aucun de moins de 15 ans, certains de plus de 14 ans	35,1	..	..
État matrimonial			
Célibataire, jamais mariée/marié	**32,3**	**36,7**	**0,880**
Conjointe/conjoint de fait	36,3	42,6	0,852
Mariée/marié	34,1	43,7	0,780
Séparée/séparé	36,1	42,7	0,845
Veuve/veuf	32,9	38,8	0,848
Divorcée/divorcé	36,7	42,0	0,874
Langues connues			
Anglais seulement	**34,1**	**42,1**	**0,810**
Français seulement	33,1	40,5	0,817
Anglais et français	34,0	40,7	0,835
Ni anglais ni français	36,1	40,6	0,889
Aucune connaissance de langues non officielles	**33,8**	**41,6**	**0,812**
Connaissance de langues non officielles	35,0	41,8	0,837
Statut d'immigrant			
Non-immigrante/non-immigrant	**33,7**	**41,6**	**0,810**
Immigrante/immigrant	35,2	41,7	0,844
Statut de minorité visible			
Personne n'appartenant pas à une minorité visible	**33,8**	**41,8**	**0,809**
Personne appartenant à une minorité visible	35,5	40,2	0,883
Origine autochtone			
Non-Autochtone	**34,0**	**41,7**	**0,815**
Autochtone	33,4	40,4	0,827

TABLEAU 4.1 (FIN)

MOYENNE DES HEURES HEBDOMADAIRES SELON LE SEXE ET DES VARIABLES CHOISIES ET RAPPORT FEMMES-HOMMES, 1991

Variable	Moyenne des heures des femmes	Moyenne des heures des hommes	Rapport femmes-hommes
Province ou territoire			
Ontario	**34,1**	**41,2**	**0,828**
Terre-Neuve	34,6	41,9	0,826
Île-du-Prince-Édouard	35,2	43,1	0,817
Nouvelle-Écosse	33,8	42,2	0,801
Nouveau-Brunswick	34,1	41,9	0,814
Québec	33,7	40,5	0,832
Manitoba	33,9	43,0	0,788
Saskatchewan	34,7	47,9	0,724
Alberta	34,7	43,7	0,794
Colombie-Britannique	33,3	41,1	0,810
Yukon et Territoires du Nord-Ouest	35,5	42,0	0,845
Zone de recensement			
Hors région métropolitaine de recensement	**33,6**	**43,3**	**0,776**
Toronto	35,2	40,8	0,863
Montréal	34,2	40,0	0,855
Vancouver	34,3	40,5	0,847
Autre région métropolitaine de recensement	33,6	40,7	0,826

.. Nombres indisponibles.

... Nombres n'ayant pas lieu de figurer.

Source : Fichier de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers, Recensement du Canada de 1991.

4.2.1 L'âge

La moyenne des heures de travail hebdomadaires, tant des femmes que des hommes, atteint un sommet dans le groupe des 25 à 34 ans et demeure singulièrement stable, à peu près aux mêmes niveaux, jusqu'après 64 ans. La tendance suivie par l'âge et les heures est comparable à celle de l'activité, dont il est question au chapitre 3, à cette exception près que les taux d'activité amorcent une chute abrupte vers 55 ans, puis ils tombent vertigineusement à 65 ans.

Chez les personnes qui sont demeurées dans la population active, les heures de travail hebdomadaires n'ont commencé à diminuer que vers 55 ans. Toutefois, chez les travailleuses et les travailleurs plus âgés, la diminution des heures de travail équivaut normalement au retrait intégral de la vie active plutôt qu'à la simple réduction des heures hebdomadaires. La rigidité institutionnelle (par exemple l'horaire de travail imposé par les employeurs) pourrait rendre difficile la réduction du nombre d'heures, et l'ajustement prend donc plus souvent la forme de la retraite.

Le coefficient représentant la moyenne des heures des femmes par rapport à celle des hommes se maintient à proximité de 0,80 dans tous les groupes d'âge.

4.2.2 Le niveau de scolarité et la formation professionnelle

Les femmes dont les niveaux de formation professionnelle et de scolarité étaient élevés avaient tendance à travailler un plus grand nombre d'heures chaque semaine, mais la donnée était sensiblement constante pour les hommes à tous les niveaux. Il s'ensuit que le rapport entre les heures de travail hebdomadaires des femmes et celles des hommes augmente généralement en proportion de la formation et des études, et les deux données sont pratiquement égales chez les femmes et chez les hommes titulaires d'un doctorat.

Le potentiel de revenu élevé qu'amène la scolarité peut avoir incité les femmes à travailler de plus longues heures, mais il a eu peu d'effet net sur les heures travaillées par les hommes. Les professions qui font exception à l'uniformité des heures pour différents niveaux de scolarité comprennent la médecine, l'art dentaire, l'optométrie et la médecine vétérinaire, professions dont les membres tant masculins que féminins avaient de longues semaines de travail. Il est probable que tant les femmes que les hommes subissent l'attrait des longues heures en raison des revenus élevés attendus des professions précitées. En outre, il se peut qu'elles imposent de longues heures, à cause des exigences propres à la profession et pour amortir les coûts élevés qu'elles commandent sous forme de « capital humain ».

4.2.3 La présence d'enfants

Les femmes ayant des enfants d'âge préscolaire travaillaient légèrement moins d'heures par semaine que ne le faisaient celles dont les enfants étaient plus vieux ou qui n'avaient pas d'enfants. Par exemple, celles qui avaient au moins un enfant de moins de 2 ans et aucun de plus de 5 ans travaillaient 31,5 heures par semaine, tandis que celles qui avaient des enfants de moins de 6 ans et d'autres de plus de 5 ans travaillaient 31,8 heures.

4.2.4 L'état matrimonial

Les veuves et les veufs de même que les femmes et les hommes seuls qui n'avaient jamais été mariés travaillaient en moyenne le moins d'heures par semaine. Les données étaient comparables pour les autres catégories d'état matrimonial. De plus, le rapport entre les heures des femmes et celles des hommes était comparable pour la plupart des groupes. Toutefois, le plus faible rapport de toutes les catégories d'état matrimonial, à savoir 0,88, était celui des personnes mariées.

Il est probable que cette situation témoigne des efforts déployés par les femmes mariées pour concilier le travail à l'extérieur du foyer et les tâches du ménage.

4.2.5 Les langues connues

Le nombre d'heures travaillées variait peu entre les groupes linguistiques, si ce n'est que les femmes qui ne parlaient ni anglais ni français travaillaient de plus longues heures. En toute probabilité, elles occupaient des emplois faiblement rémunérés, étaient peu protégées contre les longues heures par des normes d'emploi ou l'intervention d'un syndicat et se voyaient dans la nécessité de travailler de longues heures afin de gagner un revenu un tant soit peu suffisant.

4.2.6 Les autres caractéristiques

Les heures travaillées par les immigrantes et les immigrants, les membres de minorités visibles et les Autochtones variaient étonnamment peu.

De même, les heures variaient peu par province, bien que les longues heures travaillées par les hommes en Saskatchewan aient fait exception à cette affirmation, la variation étant imputable, vraisemblablement, au travail agricole. À remarquer également, le peu de variation entre les régions métropolitaines.

4.2.7 Sommaire

Si les heures de travail des femmes et des hommes variaient de façon appréciable, en règle générale elles différaient peu lorsque envisagées à la lueur d'autres caractéristiques. Certaines exceptions sont à signaler : les heures de travail moindres des travailleuses et des travailleurs de moins de 24 ans et de plus de 65 ans; les heures plus nombreuses des professionnelles et des professionnels du domaine médical; les heures relativement moins nombreuses pour les femmes ayant des enfants d'âge préscolaire et les femmes mariées en général. Cela dit, même entre les groupes susmentionnés, les écarts n'étaient pas importants. En moyenne, les femmes travaillaient légèrement plus de 80 % du nombre d'heures des hommes. Cet écart demeurait à peu près constant si les différentes caractéristiques étaient prises en compte, mais il était plus étroit chez les groupes fortement scolarisés et plus grand parmi les personnes mariées.

4.3 LES ESTIMATIONS DE RÉGRESSION DES DÉTERMINANTS DES HEURES DE TRAVAIL

L'analyse qui précède illustrait la variation entre les heures de travail hebdomadaires des femmes et celles des hommes pour un large éventail de caractéristiques. Si, à l'instar de l'analyse préalable de l'activité, elle est riche en information, elle est capable de masquer des influences confusionnelles qu'exercent les différents facteurs sur les heures de travail.

La section qui suit présente des estimations de régression multiple pour nous aider à voir clair dans ces influences confusionnelles. Le tableau 4.2 dénombre les estimations fondées sur le Recensement de 1991, suivies de celles qui sont tirées des spécifications communes des recensements de 1971, 1981 et 1991, que donnent les tableaux 4.3, 4.4. et 4.5 respectivement.

La totalité des variables explicatives est catégorielle, à l'exception de celles du revenu ne provenant pas du marché du travail. Les tableaux 4.6 et 4.7 en fournissent l'explication. Ils illustrent l'effet sur les heures de travail hebdomadaires qu'a l'appartenance à une catégorie donnée, par rapport à la catégorie de référence omise — la catégorie au tableau qui ne possède pas de coefficient de régression. Les scores *t*, qui indiquent si la relation est statistiquement significative, sont présentés à l'annexe 4.3 pour 1991 et à l'annexe 4.4 pour la spécification commune. Étant donné que la plupart des relations sont statistiquement significatives aux niveaux habituels, nous n'en commentons que quelques-unes.

Outre les coefficients de régression, les tableaux présentent les valeurs moyennes des variables explicatives; en ce qui concerne les variables catégorielles, il s'agit de la part des observations allant à chaque catégorie.

Tableau 4.2

Équations des heures hebdomadaires selon le sexe et des variables choisies, spécification de 1991

Variable	Femmes		Hommes	
	Moyenne	Coefficient	Moyenne	Coefficient
Groupe d'âge				
15 à 24 ans	**0,181**	...	**0,156**	...
25 à 34 ans	0,285	5,7	0,281	7,4
35 à 44 ans	0,280	5,5	0,267	7,3
45 à 54 ans	0,169	4,5	0,178	7,1
55 à 64 ans	0,072	2,0	0,096	5,5
65 ans et plus	0,014	–2,1	0,022	–1,9
Formation professionnelle				
Aucune formation professionnelle	**0,676**	...	**0,681**	...
Formation professionnelle	0,324	–0,7	0,319	–1,1
Niveau de scolarité				
Aucun grade, certificat ou diplôme	**0,258**	...	**0,303**	...
Diplôme d'études secondaires	0,287	1,5	0,235	1,4
Certificat ou diplôme d'une école de métiers	0,095	3,0	0,160	1,9
Autre certificat d'études non universitaires	0,184	2,7	0,120	2,1
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	0,031	1,8	0,018	1,9
Baccalauréat(s)	0,103	2,8	0,101	0,8
Certificat ou diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	0,017	3,8	0,017	1,0
Grade en médecine, art dentaire, médecine vétérinaire ou optométrie	0,003	10,2	0,008	7,8
Maîtrise(s)	0,020	4,2	0,030	1,0
Doctorat	0,002	8,5	0,008	1,8
Revenu ne provenant pas du marché du travail (en milliers de dollars)	**36,9**	**–0,04**	**26,2**	**–0,02**
Présence d'enfants				
Aucun enfant	**0,514**	..	..	..
Au moins un de moins de 2 ans, aucun de plus de 5 ans	0,043	–5,2	..	..
Aucun de moins de 2 ans, certains de 2 à 5 ans	0,042	–3,8	..	..
Certains de moins de 6 ans, certains de plus de 5 ans	0,061	–5,3	..	..
Aucun de moins de 6 ans, certains de 6 à 14 ans	0,184	–2,7	..	..
Aucun de moins de 15 ans, certains de plus de 14 ans	0,150	0,004	..	..
État matrimonial				
Célibataire, jamais mariée/marié	**0,256**		**0,260**	...
Conjointe/conjoint de fait	0,085	3,6	0,080	3,2
Mariée/marié	0,551	1,5	0,604	3,4
Séparée/séparé	0,027	1,7	0,019	2,1
Veuve/veuf	0,022	0,3	0,006	1,1
Divorcée/divorcé	0,058	1,9	0,031	1,5
Langues connues				
Anglais seulement	**0,673**	...	**0,682**	...
Français seulement	0,122	–0,9	0,112	–0,7
Anglais et français	0,198	–0,2	0,201	–0,4
Ni anglais ni français	0,006	1,8	0,006	–0,5
Aucune connaissance de langues non officielles	**0,812**	...	**0,804**	...
Connaissance de langues non officielles	0,188	0,6	0,196	0,8

Tableau 4.2 (fin)

Équations des heures hebdomadaires selon le sexe et des variables choisies, spécification de 1991

	Femmes		Hommes	
Variable	Moyenne	Coefficient	Moyenne	Coefficient
Statut d'immigrant				
Non-immigrante/non-immigrant	**0,814**	...	**0,805**	...
Immigrante/immigrant	0,178	0,3	0,188	–0,3
Statut de minorité visible				
Personne n'appartenant pas à une minorité visible	**0,911**	...	**0,914**	...
Personne appartenant à une minorité visible	0,089	0,7	0,086	–1,5
Origine autochtone				
Non-Autochtone	**0,972**	...	**0,976**	...
Autochtone	0,028	–0,4	0,024	–1,8
Province ou territoire				
Ontario	**0,395**	...	**0,381**	...
Terre-Neuve	0,014	0,8	0,015	–1,8
Île-du-Prince-Édouard	0,005	1,6	0,005	0,5
Nouvelle-Écosse	0,029	–0,04	0,031	0,2
Nouveau-Brunswick	0,022	0,3	0,024	–1,5
Québec	0,236	–0,1	0,243	–1,2
Manitoba	0,041	0,5	0,040	1,9
Saskatchewan	0,036	1,3	0,037	6,2
Alberta	0,099	1,2	0,101	2,5
Colombie-Britannique	0,120	–1,7	0,120	–1,3
Yukon et Territoires du Nord-Ouest	0,003	1,7	0,003	–0,8
Zone de recensement				
Hors région métropolitaine de recensement	**0,360**	...	**0,386**	...
Toronto	0,162	0,9	0,151	–2,4
Montréal	0,114	0,2	0,113	–1,9
Vancouver	0,064	1,5	0,061	–1,4
Autre région métropolitaine de recensement	0,300	–0,7	0,288	–3,4
Coordonnée à l'origine	...	29,7	...	34,9
Taille de l'échantillon	...	82 256	...	101 710
R2	...	0,07	...	0,11
Variable dépendante moyenne	...	34,0	...	41,6

.. Nombres indisponibles.

... Nombres n'ayant pas lieu de figurer.

Note : La signification statistique n'est pas précisée, car les variables étaient presque toujours significatives aux niveaux habituels. Les variables de référence sont données en caractères gras, sur fond non ombré.

Source : Fichier de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers, Recensement du Canada de 1991.

Tableau 4.3

Équations des heures hebdomadaires selon le sexe et des variables choisies, spécification commune aux trois recensements, 1971

Variable	Femmes Moyenne	Femmes Coefficient	Hommes Moyenne	Hommes Coefficient
Groupe d'âge				
15 à 24 ans	**0,320**	...	**0,231**	...
25 à 34 ans	0,215	2,6	0,231	4,1
35 à 44 ans	0,175	1,7	0,199	5,2
45 à 54 ans	0,161	1,4	0,176	4,9
55 à 64 ans	0,098	0,8	0,121	3,7
65 ans et plus	0,032	−1,9	0,042	−1,3
Formation professionnelle				
Aucune formation professionnelle	**0,853**	...	**0,825**	...
Formation professionnelle	0,147	0,9	0,175	−0,06
Niveau de scolarité				
Aucun diplôme d'études secondaires	**0,584**	...	**0,657**	...
Diplôme d'études secondaires	0,286	−0,9	0,192	−0,7
Études postsecondaires	0,080	−0,6	0,071	0,05
Baccalauréat	0,031	−1,0	0,034	−1,2
Études supérieures au baccalauréat	0,002	0,8	0,004	0,04
Grade d'études supérieures	0,017	−0,5	0,042	0,01
Présence d'enfants				
Aucun enfant	**0,466**	...	..	..
Certains enfants	0,534	−0,5	..	..
Âge et présence d'enfants				
15 à 24 ans, aucun enfant	**0,049**	...	..	..
25 à 34 ans, certains enfants	0,130	−4,7	..	..
35 à 44 ans, certains enfants	0,141	−3,0	..	..
45 à 54 ans, certains enfants	0,126	−1,7	..	..
55 à 64 ans, certains enfants	0,069	−1,3	..	..
65 ans et plus, certains enfants	0,020	−0,6	..	..
État matrimonial				
Célibataire	**0,309**	...	**0,267**	...
Mariée/marié	0,580	1,8	0,686	2,9
Séparée/séparé, veuve/veuf, divorcée/divorcé	0,111	2,6	0,047	1,0
Revenu ne provenant pas du marché du travail (en milliers de dollars)	27,2	−0,07	15,2	−0,04
Langues connues				
Anglais seulement	**0,691**	...	**0,671**	...
Français seulement	0,128	1,6	0,126	2,2
Anglais et français	0,167	0,3	0,193	0,2
Ni anglais ni français	0,014	2,8	0,010	−0,2

Tableau 4.3 (fin)

Équations des heures hebdomadaires selon le sexe et des variables choisies, spécification commune aux trois recensements, 1971

Variable	Femmes		Hommes	
	Moyenne	Coefficient	Moyenne	Coefficient
Statut d'immigrant				
Non-immigrante/non-immigrant	**0,804**	...	**0,799**	...
Immigrante/immigrant	0,196	1,3	0,201	0,3
Province				
Provinces de l'Atlantique	**0,072**	...	**0,082**	...
Québec	0,247	–0,2	0,268	–1,3
Ontario	0,400	–1,2	0,375	–1,2
Provinces des Prairies	0,176	–0,6	0,170	1,5
Colombie-Britannique	0,105	–2,8	0,105	–2,2
Coordonnée à l'origine	...	36,2	...	39,3
Taille de l'échantillon	...	37 029	...	61 390
R2	...	0,04	...	0,10
Variable dépendante moyenne	...	34,7	...	43,3

.. Nombres indisponibles.

... Nombres n'ayant pas lieu de figurer.

Note : La signification statistique n'est pas précisée, car les variables étaient presque toujours significatives aux niveaux habituels. Les variables de référence sont données en caractères gras, sur fond non ombré.

Source : Fichier de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers, Recensement du Canada de 1971.

Tableau 4.4

Équations des heures hebdomadaires selon le sexe et des variables choisies, spécification commune aux trois recensements, 1981

Variable	Femmes		Hommes	
	Moyenne	Coefficient	Moyenne	Coefficient
Groupe d'âge				
15 à 24 ans	**0,274**	..	**0,215**	...
25 à 34 ans	0,285	3,3	0,286	3,8
35 à 44 ans	0,199	2,5	0,207	4,4
45 à 54 ans	0,147	2,1	0,165	4,0
55 à 64 ans	0,083	1,0	0,108	2,4
65 ans et plus	0,012	–3,9	0,020	–3,1
Formation professionnelle				
Aucune formation professionnelle	**0,728**	...	**0,721**	...
Formation professionnelle	0,272	0,5	0,279	–0,5
Niveau de scolarité				
Aucun diplôme d'études secondaires	**0,370**	...	**0,411**	...
Diplôme d'études secondaires	0,262	0,9	0,194	0,4
Études postsecondaires	0,273	0,5	0,270	0,7
Baccalauréat	0,068	0,8	0,075	–1,4
Études supérieures au baccalauréat	0,012	1,1	0,014	–1,0
Grade d'études supérieures	0,015	3,4	0,036	1,6
Présence d'enfants				
Aucun enfant	**0,464**	...	..	..
Certains enfants	0,536	–1,8	..	..
Âge et présence d'enfants				
15 à 24 ans, aucun enfant	**0,022**	...	..	..
25 à 34 ans, certains enfants	0,152	–3,7	..	..
35 à 44 ans, certains enfants	0,164	–1,6	..	..
45 à 54 ans, certains enfants	0,124	–0,8	..	..
55 à 64 ans, certains enfants	0,066	–1,2	..	..
65 ans et plus, certains enfants	0,008	–0,9	..	..
État matrimonial				
Célibataire	**0,288**	...	**0,260**	...
Mariée/marié	0,603	1,9	0,689	3,3
Séparée/séparé, veuve/veuf, divorcée/divorcé	0,109	3,3	0,051	1,6
Revenu ne provenant pas du marché du travail (en milliers de dollars)	**36,4**	**–0,04**	**23,0**	**–0,02**
Langues connues				
Anglais seulement	**0,683**	...	**0,680**	...
Français seulement	0,123	–0,3	0,117	0,7
Anglais et français	0,185	0,1	0,198	–0,1
Ni anglais ni français	0,009	3,0	0,006	–1,3

Tableau 4.4 (fin)

Équations des heures hebdomadaires selon le sexe et des variables choisies, spécification commune aux trois recensements, 1981

Variable	Femmes		Hommes	
	Moyenne	Coefficient	Moyenne	Coefficient
Statut d'immigrant				
Non-immigrante/non-immigrant	**0,807**	...	**0,803**	...
Immigrante/immigrant	0,193	1,4	0,197	–0,5
Province				
Provinces de l'Atlantique	**0,067**	...	**0,073**	...
Québec	0,235	–0,8	0,250	–1,5
Ontario	0,396	–0,7	0,373	–0,2
Provinces des Prairies	0,185	–0,3	0,188	3,2
Colombie-Britannique	0,117	–1,7	0,116	–0,7
Coordonnée à l'origine	...	33,6	...	37,4
Taille de l'échantillon	...	83 070	...	129 194
R2	...	0,05	...	0,06
Variable dépendante moyenne	...	33,7	...	42,4

.. Nombres indisponibles.

... Nombres n'ayant pas lieu de figurer.

Note : La signification statistique n'est pas précisée, car les variables étaient presque toujours significatives aux niveaux habituels. Les variables de référence sont données en caractères gras, sur fond non ombré.

Source : Fichier de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers, Recensement du Canada de 1981.

Tableau 4.5

Équations des heures hebdomadaires selon le sexe et des variables choisies, spécification commune aux trois recensements, 1991

Variable	Femmes Moyenne	Femmes Coefficient	Hommes Moyenne	Hommes Coefficient
Groupe d'âge				
15 à 24 ans	**0,180**	...	**0,156**	...
25 à 34 ans	0,283	6,2	0,281	7,4
35 à 44 ans	0,280	6,0	0,267	7,4
45 à 54 ans	0,170	4,7	0,179	7,2
55 à 64 ans	0,073	1,8	0,096	5,8
65 ans et plus	0,014	−1,4	0,022	−1,2
Formation professionnelle				
Aucune formation professionnelle	**0,675**	...	**0,680**	...
Formation professionnelle	0,325	−0,3	0,320	−1,1
Niveau de scolarité				
Aucun diplôme d'études secondaires	**0,258**	...	**0,303**	...
Diplôme d'études secondaires	0,288	1,3	0,235	1,1
Études postsecondaires	0,309	2,1	0,298	1,9
Baccalauréat	0,103	2,3	0,101	0,3
Études supérieures au baccalauréat	0,017	3,1	0,017	0,5
Grade d'études supérieures	0,025	4,8	0,046	1,9
Présence d'enfants				
Aucun enfant	**0,433**	...	..	..
Certains enfants	0,567	−0,1	..	..
Âge et présence d'enfants				
15 à 24 ans, aucun enfant	**0,022**	...	..	..
25 à 34 ans, certains enfants	0,183	−5,5	..	..
35 à 44 ans, certains enfants	0,246	−3,4	..	..
45 à 54 ans, certains enfants	0,159	−1,2	..	..
55 à 64 ans, certains enfants	0,067	−0,5	..	..
65 ans et plus, certains enfants	0,013	−2,1	..	..
État matrimonial				
Célibataire	**0,254**	...	**0,259**	...
Mariée/marié	0,639	2,3	0,685	3,
Séparée/séparé, veuve/veuf, divorcée/divorcé	0,108	2,7	0,056	1,6
Revenu ne provenant pas du marché du travail (en milliers de dollars)	**37,2**	**−0,04**	**26,3**	**−0,02**
Langues connues				
Anglais seulement	**0,671**	...	**0,680**	...
Français seulement	0,124	−1,1	0,113	−0,5
Anglais et français	0,200	−0,2	0,202	−0,5
Ni anglais ni français	0,006	2,4	0,005	−0,8

Tableau 4.5 (fin)

Équations des heures hebdomadaires selon le sexe et des variables choisies, spécification commune aux trois recensements, 1991

Variable	Femmes		Hommes	
	Moyenne	Coefficient	Moyenne	Coefficient
Statut d'immigrant				
Non-immigrante/non-immigrant	**0,820**	...	**0,809**	...
Immigrante/immigrant	0,180	1,0	0,191	–0,9
Province				
Provinces de l'Atlantique	**0,067**	...	**0,070**	...
Québec	0,238	–0,3	0,245	–1,2
Ontario	0,397	–0,1	0,383	–0,4
Provinces des Prairies	0,178	0,5	0,181	2,7
Colombie-Britannique	0,120	–1,1	0,121	–0,7
Coordonnée à l'origine	...	29,8	...	33,5
Taille de l'échantillon	...	80 998	...	100 221
R2	...	0,06	...	0,09
Variable dépendante moyenne	...	34,0	...	41,6

.. Nombres indisponibles.

... Nombres n'ayant pas lieu de figurer.

Note : La signification statistique n'est pas précisée, car les variables étaient presque toujours significatives aux niveaux habituels. Les variables de référence sont données en caractères gras, sur fond non ombré.

Source : Fichier de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers, Recensement du Canada de 1991.

4.3.1 L'âge

Tant les femmes que les hommes travaillent en moyenne plus d'heures hebdomadaires après l'âge de 24 ans, et la moyenne ne dégringole pas avant qu'ils aient atteint 65 ans (tableau 4.2). Les femmes de tous les groupes d'âge entre 25 et 55 ans travaillent en moyenne de 4,5 à près de 6 heures de plus par semaine que ne le font celles qui sont âgées de 15 à 24 ans. On constate une légère diminution entre 55 et 64 ans, mais ce n'est qu'à 65 ans que la moyenne des heures travaillées chaque semaine devient inférieure, de 2 heures, à celle de la tranche des 15 à 24 ans.

Les hommes de tous les groupes d'âge entre 25 et 55 ans ont une semaine de travail dont la durée moyenne est supérieure d'un peu plus de 7 heures à celle des hommes du groupe des 15 à 24 ans. Entre 55 et 64 ans, la semaine de travail moyenne des hommes diminue légèrement, mais ce n'est qu'à 65 ans qu'elle est devancée par celle des 15 à 24 ans.

4.3.2 Le niveau de scolarité et la formation professionnelle

Fait intéressant, tant les femmes que les hommes ayant bénéficié d'une formation professionnelle travaillaient environ une heure de moins par semaine que ne le faisaient celles et ceux dont ce n'était pas le cas. Ce résultat est contraire au résultat de la comparaison des simples moyennes. Dans ce dernier cas, la semaine de travail moyenne tant des femmes que des hommes qui avaient suivi une formation professionnelle comptait un peu plus d'une heure de plus que celle des autres.

La semaine de travail moyenne plus longue des personnes ayant bénéficié d'une formation professionnelle traduit sans contredit des facteurs autres que la formation. Une fois ces facteurs gardés constants dans l'analyse de régression, l'effet pur de la formation devient légèrement négatif. Les valeurs moyennes de la variable de la formation révèlent que la part des femmes ayant suivi une certaine formation professionnelle est quasi identique à la part des hommes dont c'est aussi le cas, soit quelque 32 % (tableau 4.2).

Il a été constaté, sur la base d'une comparaison des moyennes, que les travailleuses et les travailleurs ayant divers niveaux de scolarité travaillaient des semaines comparables. Le même résultat est constaté quand l'effet des autres facteurs est gardé constant au moyen de la régression. Les femmes et les hommes ayant fait des études supérieures travaillaient de 2 à 3 heures et de 1 à 2 heures de plus, respectivement, que celles et ceux qui étaient sans grade ni diplôme ou certificat. Par ailleurs, les titulaires de grades en médecine, en art dentaire, en optométrie ou en médecine vétérinaire travaillaient des semaines sensiblement plus longues (10 heures de plus pour les femmes et 8 pour les hommes). Il en était de même également des femmes qui avaient fait des études universitaires supérieures au baccalauréat ou qui étaient titulaires d'une maîtrise ou d'un doctorat. Le rapport positif entre les heures de travail et le niveau de scolarité est plus marqué chez les femmes que chez les hommes.

Les valeurs moyennes de la variable de la scolarité révèlent que la distribution de la population active féminine selon le niveau de scolarité est légèrement moins polarisée qu'elle ne l'est parmi la population active masculine. La part des femmes actives sans grade, diplôme ou certificat est plus faible que la donnée correspondante chez les hommes (26 % des femmes, comparativement à 30 % des hommes). En revanche, une part légèrement plus grande d'hommes sont titulaires d'une maîtrise, d'un doctorat ou d'un grade universitaire en médecine, en art dentaire, en optométrie ou en médecine vétérinaire.

Les coefficients positifs des variables correspondant à la scolarité indiquent que des niveaux de scolarité élevés sont généralement associés avec des semaines de travail prolongées, ce qui confirme la relation illustrée au tableau 4.1. Cet effet est marqué chez les professionnelles et les professionnels de la santé, leur semaine de travail dépassant de plus de 10 heures et de près de 8 heures respectivement la durée du travail hebdomadaire des personnes qui n'ont pas de diplôme d'études secondaires.

La supériorité générale des coefficients des femmes par rapport à ceux des hommes montre la relation positive accentuée entre les études et les heures de travail chez les femmes, à comparer aux hommes.

4.3.3 Le revenu ne provenant pas du marché du travail

Le revenu annuel moyen que les femmes ne tiraient pas du marché du travail (annexe 3.3) s'établissait à 36 900 $, soit beaucoup plus que la donnée correspondante de 26 200 $, constatée pour les hommes. Cela traduit le niveau élevé des revenus des conjoints. Le revenu de source autre que le marché du travail permet tant aux hommes qu'aux femmes de réduire leurs heures de travail. En somme, les gains élevés non tirés du marché du travail sont assortis d'une diminution attendue des heures de travail hebdomadaires.

Bien que cet effet soit statistiquement significatif, il est numériquement modeste. Si le revenu ne provenant pas du marché du travail augmente de 30 000 $, il en résulte une diminution de 1,2

du nombre d'heures de travail hebdomadaires des femmes[9]. L'effet est moitié moindre chez les hommes, réalité qui met en lumière la faible sensibilité des hommes à pareils facteurs quand ils décident de leurs heures de travail. Cela s'explique éventuellement du fait que le ménage leur offre peu de solutions de rechange. L'effet positif du revenu ou de la richesse comme cause de la diminution des heures de travail illustre que, à mesure que nous nous enrichissons, nous pouvons nous attendre à ce que nos heures de travail hebdomadaires diminuent régulièrement, bien que faiblement.

4.3.4 La présence d'enfants

Un autre groupe qui a tendance à travailler moins d'heures par semaine que les autres est celui des femmes qui occupent un emploi et qui ont des enfants, notamment des enfants d'âge préscolaire. Ces dernières travaillent en moyenne de 4 à 5 heures de moins par semaine que celles qui n'ont pas d'enfants, donnée équivalant à près de 15 % de la durée moyenne de la semaine de travail, qui s'établit à 34 heures. Cette constatation témoigne du réaménagement de leur emploi du temps en faveur des tâches du ménage liées à l'éducation des enfants.

4.3.5 L'état matrimonial

Chez les femmes comme chez les hommes, l'appartenance à toute catégorie d'état matrimonial autre que celle qui regroupe les personnes n'ayant jamais été mariées et les personnes seules s'accompagne d'une semaine de travail plus longue. Cela est particulièrement vrai des conjoints de fait et des hommes mariés, mais l'énoncé s'applique moins aux femmes mariées.

4.3.6 Les autres caractéristiques

Quand les autres facteurs sont gardés constants, les écarts de durée de la semaine de travail ne sont pas appréciables pour un large éventail de caractéristiques autres, nommément les langues connues, le statut d'immigrant, le statut de minorité visible et l'origine autochtone.

À remarquer également le peu de variation entre les provinces, sauf chez les hommes (et, dans une moindre mesure, chez les femmes) au Manitoba, en Saskatchewan et en Alberta, où la semaine de travail est plus longue. Cette situation traduit probablement les longues heures caractéristiques des secteurs de l'agriculture et des ressources naturelles.

De façon comparable, il n'existe pas d'importants écarts entre les différentes régions métropolitaines de recensement, bien que les hommes habitant les grandes villes aient tendance à travailler de 2 à 3 heures de moins par semaine que ceux qui habitent ailleurs. Les femmes de Toronto et de Vancouver travaillaient des semaines légèrement plus longues que celles des travailleuses vivant à l'extérieur des grandes villes.

Ces valeurs extrêmement faibles du coefficient de détermination multiple soulignent que les variables qui entrent dans les modèles ne peuvent expliquer que 10 % de la variation des heures de travail hebdomadaires des hommes et 4 % de la variation de celles des femmes. En somme, d'autres facteurs élucident davantage les heures de travail, notamment celles des femmes. On peut penser qu'une personne décide de ses heures de travail en fonction de sa situation familiale, des circonstances entourant la garde de ses enfants, des préférences ou des contraintes liées aux antécédents socioéconomiques de sa famille, de même qu'aux conditions de travail dictées par ses employeurs.

Les variables de la régression ont expliqué une fraction bien modeste de la variation des heures de travail par rapport aux explications qu'elles ont fournies concernant les écarts liés à l'activité, les valeurs R^2 ayant été de l'ordre de 40 % dans ce dernier cas. Les valeurs R^2 généralement faibles en ce qui concerne les décisions relatives aux heures de travail sont un rappel qu'il faut se garder de surestimer sa capacité à expliquer la variation des décisions en la matière, notamment chez les femmes.

4.4 LA COMPARAISON DES ANNÉES DE RECENSEMENT DE 1971, 1981 ET 1991

4.4.1 La moyenne des heures de travail chez les femmes et chez les hommes, 1971, 1981 et 1991

Au cours des dernières décennies, les femmes ont travaillé invariablement moins d'heures par semaine, en moyenne, que les hommes (figure 4.1). En effet, la semaine de travail moyenne des femmes a diminué d'environ une heure au cours des années 70, mais a remonté lentement durant les années 80. Au cours de chacune des deux décennies mentionnées, la semaine de travail moyenne des hommes a diminué d'environ une heure. En 1991, la semaine de travail des femmes équivalait à environ 82 % de celle des hommes, à comparer à 80 % en 1971.

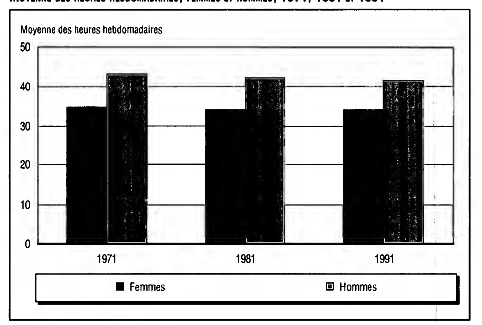
4.4.2 Les estimations de régression, 1971, 1981 et 1991[10]

Les valeurs moyennes mettent en relief l'évolution à long terme de la répartition des populations actives masculine et féminine par rapport aux divers facteurs dont on estime qu'ils influencent les heures de travail (par exemple, si les deux populations accèdent à des groupes d'âge marqués par la diminution des heures de travail). Les coefficients de régression mettent en lumière l'évolution du comportement des femmes et des hommes sur le marché du travail (ainsi, ils montrent si les femmes ayant des enfants d'âge préscolaire sont moins susceptibles de réduire leurs heures de travail à long terme). Il importe évidemment de prendre en considération les deux éléments pour comprendre comment les heures de travail des femmes et des hommes sont susceptibles de changer à long terme[11] et comment les changements pourraient différer entre les sexes.

Nous ne traitons pas de la totalité des résultats aux tableaux 4.3, 4.4 et 4.5, en raison de la complexité des comparaisons de ces tableaux exhaustifs. Nous ne nous intéresserons qu'aux *changements* les plus frappants entre les trois années de recensement. Qui plus est, nous nous occuperons de l'évolution des coefficients plutôt que de celle des valeurs moyennes. Nous procédons de la sorte étant donné que la répartition des populations actives masculine et féminine dont les heures sont positives est comparable à la répartition des actives et des actifs dont il est question au chapitre 3.

FIGURE 4.1

MOYENNE DES HEURES HEBDOMADAIRES, FEMMES ET HOMMES, 1971, 1981 ET 1991



Source : Recensements du Canada de 1971, 1981 et 1991.

4.4.2.1 L'âge

Si les autres variables sont tenues constantes, l'effet net de l'âge sur les heures diminue régulièrement chez les femmes, entre les groupes d'âge successifs. Cette tendance est également constatée en 1991, bien que la distribution dans l'ensemble soit déplacée vers le haut (tableau 4.5). La situation s'explique par les heures de travail plus longues que connaissaient tous les groupes de femmes plus âgées, par opposition au groupe des 15 à 24 ans. La situation était identique chez les hommes. La situation pourrait aussi expliquer en partie la polarisation des heures de travail qui se produit, de même que la semaine de travail prolongée que connaissent actuellement nombre de Canadiennes et de Canadiens. Autrement dit, à mesure que la population active vieillit, ses membres passent à des groupes d'âge caractérisés par des heures de travail plus longues que ceux des jeunes travailleuses et travailleurs. Cet effet pur de l'âge semble se répandre.

La moyenne des heures de travail hebdomadaires — toutes autres variables étant constantes — a tendance à augmenter après 24 ans, à atteindre un sommet dans les groupes d'âge moyen, à chuter après 55 ans, puis à dégringoler après 65 ans. Le changement le plus

remarquable tient à l'élargissement, en 1991, de l'écart entre le groupe des 15 à 24 ans et les groupes plus âgés. Tant en 1971 qu'en 1981, les hommes de 25 à 34 ans avaient tendance à travailler 4 heures de plus par semaine que ceux du groupe des 15 à 24 ans. En 1991, la donnée était passée à 7 heures.

4.4.2.2 La formation professionnelle

La formation professionnelle avait pour effet d'augmenter la durée moyenne de la semaine de travail des femmes et à réduire celle de la semaine des hommes pour chaque année de recensement. Font exception à cette règle les données de 1991, année où la formation professionnelle a diminué les heures chez les femmes, bien que la diminution ait été inférieure à celle qu'ont connue les hommes. Dans tous les cas, toutefois, l'ordre de grandeur était modeste, souvent moins d'une heure par semaine.

Chez les femmes comme chez les hommes, la tendance qui se dégage associe à long terme la formation professionnelle à la diminution de la semaine de travail.

4.4.2.3 Le niveau de scolarité

Chez les femmes, nous constatons le maintien d'une relation positive, relativement uniforme, entre le niveau de scolarité et le nombre d'heures travaillées en 1981 et en 1991, les autres variables étant tenues constantes. En 1991, la tendance était uniforme et les effets étaient appréciables : les femmes titulaires d'un grade d'études supérieures travaillaient près de 5 heures de plus par semaine que celles qui n'avaient pas terminé leurs études secondaires. Chez les hommes, il n'existait aucun rapport uniforme entre les études supérieures et les heures de travail. En 1991, la prolongation des heures de travail était associée à des niveaux de scolarité plus élevés, mais la tendance n'était pas uniforme.

4.4.2.4 La présence d'enfants

La présence d'enfants est associée à la réduction des heures de travail des femmes, si les autres facteurs sont neutralisés[12]. En 1971 et 1981, les effets négatifs ont diminué généralement à mesure que les femmes gagnaient en âge et que leurs enfants nécessitaient moins de soins.

Toutefois, la tendance a dévié en 1991. En effet, les femmes âgées de 25 à 34 ans ayant des enfants avaient une semaine de travail dont la durée était pratiquement comparable à celle que connaissaient les femmes plus âgées ayant également des enfants. Il semblerait que la présence d'enfants ait moins freiné les heures de travail des jeunes femmes en 1991 qu'elle ne l'avait fait en 1971 et 1981. Cette situation pourrait témoigner de facteurs comme l'évolution des normes sociales et la plus grande facilité d'accès aux services de garde, et, peut-être, à la plus grande accessibilité d'emplois à temps plein. Malheureusement, les données chronologiques du recensement ne nous permettent pas de constituer une série commune de variables sur la présence d'enfants qui tiendrait compte de l'âge de ces derniers et de leur situation scolaire. Ainsi, il faut considérer ces tendances chronologiques comme incertaines.

4.4.2.5 L'état matrimonial

La durée moyenne de la semaine de travail des femmes mariées était supérieure à celle des femmes seules, de 1,8 heure et de 2,3 heures en 1971 et 1991 respectivement. Les femmes séparées, veuves ou divorcées avaient en moyenne la semaine de travail la plus longue, soit de 2,6 et de 2,7 heures de plus que celle des femmes seules en 1971 et 1991 respectivement.

Ce rapport est le contraire de celui des hommes. Les hommes mariés travaillaient la semaine la plus longue, 3 heures de plus que celle des autres. Les hommes séparés avaient une semaine de travail qui devançait d'un peu plus d'une heure celle des hommes seuls, si les autres déterminants des heures de travail étaient tenus constants. Le rapport décrit ci-dessus a peu évolué en 1971 et 1991.

4.4.2.6 Les langues connues

Les femmes qui ne parlaient ni l'une ni l'autre langue officielle travaillaient de 2 à 3 heures de plus que celles qui ne parlaient qu'anglais ou qui parlaient anglais et français, et ce, pour les trois années de recensement. En 1971, celles qui ne parlaient que français travaillaient environ 1,5 heure de plus par semaine que les femmes anglophones unilingues. En 1991, elles travaillaient environ une heure de moins que ces dernières. Les femmes bilingues travaillaient à peu près le même nombre d'heures que les femmes qui ne parlaient qu'anglais. Il en était également ainsi des hommes bilingues.

Les hommes qui ne parlaient que français travaillaient au moins 2 heures de plus par semaine en 1971 que ceux qui ne parlaient qu'anglais. L'écart était devenu négligeable en 1991.

4.4.2.7 Le statut d'immigrant

Les immigrantes travaillaient sans exception entre 1 et 1,5 heure de plus par semaine que les non-immigrantes. Les immigrants, comparativement aux non-immigrants, avaient une semaine de travail légèrement plus longue en 1971 et légèrement plus courte en 1981 et 1991, bien que les différences aient été minimes dans tous les cas.

4.4.2.8 Les provinces

Les femmes de la Colombie-Britannique travaillaient en moyenne 2,8 heures de moins par semaine en 1971 que ne le faisaient leurs concitoyennes des provinces de l'Atlantique. Toutefois, les résultats constatés en 1991, soit 1,1 heure de moins, se rapprochaient beaucoup plus de la situation des autres femmes.

Chez les hommes, les tendances régionales des heures de travail hebdomadaires sont demeurées plutôt stables au cours des trois années de recensement. Ce sont les hommes habitant les Prairies qui travaillaient les heures les plus longues, suivis de ceux des provinces de l'Atlantique; venaient ensuite les hommes de l'Ontario, du Québec et de la Colombie-Britannique.

4.5 SOMMAIRE

En 1991, la durée moyenne de la semaine de travail des femmes, qui se fixait à 34 heures, équivalait à environ 82 % de celle des hommes, qui s'établissait à 41,6 heures.

Si les heures de travail des femmes et celles des hommes variaient largement, en général leur variation n'était pas très grande lorsque envisagée en fonction d'autres caractéristiques. Quelques exceptions étaient à signaler : les heures moins nombreuses que connaissaient les travailleuses et les travailleurs de moins de 24 ans et de plus de 65 ans; les longues heures des professionnelles et des professionnels de la santé; les heures légèrement moins nombreuses des femmes ayant des enfants d'âge préscolaire et des femmes mariées, comparativement à celles qui étaient séparées, veuves ou divorcées. Néanmoins, les écarts entre les groupes précités étaient peu importants.

La durée hebdomadaire moyenne du travail des femmes a diminué d'environ une heure au cours des années 70, mais elle a progressé légèrement au cours des années 80. En 1991, les femmes connaissaient une semaine de travail qui équivalait à quelque 82 % de celle des hommes, donnée qui se comparait à 80 % en 1971. La durée moyenne de la semaine de travail des hommes a reculé d'environ une heure au cours de chacune des deux décennies qui ont suivi 1971.

La relation entre les heures de travail et les diverses caractéristiques se complique si la relation pure est isolée au moyen de méthodes de régression qui gardent constant l'effet des autres facteurs influents.

Vues sous cet angle, les heures des travailleuses et des travailleurs de plus de 24 ans tendaient à augmenter, mais celles de chaque groupe d'âge successif diminuaient légèrement, notamment chez les femmes. Cela dit, aucune diminution marquée n'a été constatée jusqu'au groupe des 65 ans et plus.

Les travailleuses et les travailleurs ayant bénéficié de formation, les femmes ayant des enfants (à plus forte raison s'ils sont d'âge préscolaire) et les personnes touchant des revenus élevés travaillaient moins d'heures que les autres. À remarquer que l'effet du revenu n'était pas appréciable, particulièrement chez les hommes.

Les titulaires d'un grade professionnel et les femmes très scolarisées travaillaient plus d'heures que les autres.

Quand l'effet des autres facteurs était tenu constant, les heures tendaient à peu varier si elles étaient envisagées selon des facteurs comme les langues connues, le statut d'immigrant, le statut de minorité visible, l'origine autochtone ou la région. (Les plus longues heures travaillées par les hommes des provinces des Prairies faisaient exception à cette affirmation.)

Depuis 1971, les principaux changements qui ont marqué la relation entre les heures et leurs divers déterminants étaient les suivants, si l'effet des autres facteurs était tenu constant : l'élargissement de l'écart entre les heures du groupe des 15 à 24 ans et celles des autres; l'accroissement de l'effet négatif de la formation professionnelle; la relation positive plus soutenue qui accompagne un niveau de scolarité élevé, notamment chez les femmes et un certain rétrécissement des écarts régionaux.



1. La commission, mise sur pied par le gouvernement fédéral, s'appelait Commission d'enquête sur le travail à temps partiel (Wallace, 1983).
2. La question a été étudiée récemment par deux groupes de travail (Donner, 1987, 1994). Robb et Gunderson (1987) concluent que le potentiel de création d'emplois tiré de la limitation des heures de travail serait vraisemblablement peu important pour les femmes, bien que le droit de refuser des heures supplémentaires puisse les aider éventuellement à mieux venir à bout des responsabilités du ménage.
3. L'information probante à ce propos est basée sur l'Enquête sur la réduction des heures de travail de Statistique Canada, qui complète l'Enquête sur la population active de 1985. Benimadhu (1987) traite de ses résultats.
4. Lang et Kahn (1996) traitent de ces données, de même que d'enquêtes effectuées à l'étranger, et ils insistent sur les raisons pour lesquelles le parti pris pour des heures de travail réduites est peut-être exagéré. De plus, des données tirées de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail de 1995 (complément de l'Enquête sur la population active de novembre 1995) menée par Statistique Canada donnent à entendre qu'un tiers seulement de l'échantillon voudrait voir changer ses heures et que 6 % seulement des répondants voudraient travailler moins et gagner proportionnellement moins en étant rémunérés au taux actuel (échange avec Ernest Akyeampong à Statistique Canada).
5. Morissette, Myles et Picot (1995) et Picot (1996).
6. Développement des ressources humaines Canada (1995) décrit à grands traits ces changements et les raisons qui les sous-tendent.
7. Les annexes 4.1 et 4.2 définissent les variables.
8. Les heures de travail hebdomadaires sont celles de la semaine de référence, à savoir celle qui a précédé le dénombrement (le 4 juin 1991). L'expression « années de recensement » de 1970, 1980 et 1990 désigne la période à laquelle correspondent les résultats donnés. Le terme « récent » désigne le Recensement de 1991, dernier recensement pour lequel nous disposons d'un fichier de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers. De plus, l'expression « spécification récente » est employée pour établir une distinction avec la « spécification chronologique commune » qui repose sur les données des recensements de 1971, 1981 et 1991.
9. Ce chiffre a été obtenu en multipliant le coefficient de régression (0,04) par l'augmentation exprimée en milliers de dollars.
10. À l'instar des estimations faites de la participation à la vie active au chapitre 3, les comparaisons entre les trois années de recensement sont compliquées par la ventilation des résultats en trois tableaux distincts. La complexité est d'autant plus grande qu'on y compare aussi les valeurs moyennes et les coefficients se rapportant aux deux sexes. Les valeurs moyennes illustrent l'évolution à long terme de la composition ou de la répartition des populations actives masculine et féminine par rapport aux divers facteurs dont on estime qu'ils influencent les heures de travail.

    Les valeurs moyennes des équations sur les heures de travail différeront de celles des équations sur l'activité dont il a été question au chapitre 3. Cela s'explique du fait que les équations relatives aux heures concernent le sous-ensemble des personnes qui font un travail rémunéré.
11. Les équations relatives aux heures de travail pour les trois années de recensement font appel à un ensemble de variables plus modeste que celui qui a servi aux fins des résultats du Recensement de 1991 et dont il est question au chapitre 3. Il a fallu procéder ainsi en raison de la nécessité d'une spécification commune aux trois années. Heureusement, les résultats de 1991 sont comparables tant pour la spécification intégrale que pour la spécification chronologique commune, de taille plus modeste. Cela augmente la crédibilité de la dernière spécification mentionnée.

    Les valeurs moyennes qui entrent dans les équations relatives aux heures de travail seront différentes de celles qu'englobent les équations relatives à l'activité et dont il a été question au chapitre 3, étant donné que celle-là concerne le sous-ensemble des personnes travaillant contre rémunération.

12. Il est plus difficile de représenter les effets de la présence d'enfants sur les heures de travail des femmes, car ils portent à la fois sur la variable relative à la présence d'enfants dans les équations des heures et sur les interactions avec l'âge.

ANNEXE 4

ANNEXE 4.1

DÉFINITION DES VARIABLES[1], SPÉCIFICATION DE 1991

Variable	Zone	Code
Heures hebdomadaires travaillées	88	heures
Revenu ne provenant pas du marché du travail	**Voir annexe 3.3**	...
Aucun enfant	**11**	**1**
Au moins un de moins de 2 ans, aucun de plus de 5 ans	11	2
Aucun de moins de 2 ans, certains de 2 à 5 ans	11	3
Certains de moins de 6 ans, certains de plus de 5 ans	11	4
Aucun de moins de 6 ans, certains de 6 à 14 ans	11	5
Aucun de moins de 15 ans, certains de plus de 14 ans	11	6

... Nombres n'ayant pas lieu de figurer.

1. L'annexe 5.1 comprend les zones et les codes du recensement qui ont servi à la définition de l'ensemble des variables utilisées dans l'analyse des heures hebdomadaires de 1991. On y trouve aussi une liste exhaustive des variables qui ont servi à l'analyse des gains, mais non à la présente analyse des heures hebdomadaires. Le tableau ci-dessus comporte les seules variables qui figurent dans le présent chapitre, mais qui sont exclues du chapitre 5.

   Les variables de référence sont en caractères gras.

Source : Fichier de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers, Recensement du Canada de 1991.

ANNEXE 4.2

DÉFINITION DES VARIABLES[1], SPÉCIFICATION COMMUNE, RECENSEMENTS DE 1971, 1981 ET 1991

	1970		1980		1990	
Variable	Zone	Code	Zone	Code	Zone	Code
Heures hebdomadaires	32	Voir note 2	32	Heures	88	Heures
Revenu ne provenant pas du marché du travail	50	Voir note 3	15	Voir note 3	13	Voir note 3
Certains enfants	27	2 à 15	25	1 à 9	19	2 à 8

1. L'annexe 5.1 comprend les zones et les codes de recensement qui ont servi à la définition de l'ensemble des variables utilisées dans l'analyse des heures de travail de la population active de 1971, 1981 et 1991. On y trouve aussi une liste exhaustive des variables qui ont servi à l'analyse des gains, mais non à la présente analyse des heures de travail. Le tableau ci-dessus comporte les seules variables qui figurent dans le présent chapitre, mais qui sont exclues du chapitre 5.
2. Les heures hebdomadaires normales ont été mesurées par intervalles et nous avons donc retenu le point milieu de l'intervalle. Les particuliers qui travaillaient normalement 50 heures et plus se sont vu attribuer la moyenne des heures de leur sexe. Les données en la matière ont été fournies par Statistique Canada.
3. Comme à l'annexe 3.3.

Source : Fichier de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers, recensements du Canada de 1971, 1981 et 1991.

Annexe 4.3

Scores *t* selon le sexe et des variables choisies, équations des heures hebdomadaires, spécification de 1991

Variable	Femmes	Hommes
Groupe d'âge		
15 à 24 ans	...	...
25 à 34 ans	36,2	48,1
35 à 44 ans	31,0	43,1
45 à 54 ans	23,3	38,9
55 à 64 ans	8,7	26,8
65 ans et plus	–5,1	–5,9
Formation professionnelle		
Aucune formation professionnelle	...	...
Formation professionnelle	–2,8	–4,4
Niveau de scolarité		
Aucun grade, certificat ou diplôme	...	...
Diplôme d'études secondaires	11,8	11,8
Certificat ou diplôme d'une école de métiers	10,2	7,1
Autre certificat d'études non universitaires	9,7	7,4
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	6,6	5,7
Baccalauréat(s)	15,7	5,0
Certificat ou diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	10,6	3,0
Grade en médecine, art dentaire, médecine vétérinaire ou optométrie	13,4	16,5
Maîtrise(s)	12,5	3,9
Doctorat	8,5	3,7
Revenu ne provenant pas du marché du travail (en milliers de dollars)	**–28,7**	**–12,9**
Présence d'enfants		
Aucun enfant	...	..
Au moins un de moins de 2 ans, aucun de plus de 5 ans	–21,6	..
Aucun de moins de 2 ans, certains de 2 à 5 ans	–15,8	..
Certains de moins de 6 ans, certains de plus de 5 ans	–25,4	..
Aucun de moins de 6 ans, certains de 6 à 14 ans	–18,1	..
Aucun de moins de 15 ans, certains de plus de 14 ans	0,03	..
État matrimonial		
Célibataire, jamais mariée/marié	...	...
Conjointe/conjoint de fait	19,5	18,0
Mariée/marié	9,8	26,9
Séparée/séparé	5,6	6,6
Veuve/veuf	1,0	1,9
Divorcée/divorcé	8,2	5,6
Langues connues		
Anglais seulement	...	...
Français seulement	–3,9	–3,2
Anglais et français	–1,0	–2,4
Ni anglais ni français	3,2	–1,0
Aucune connaissance de langues non officielles	...	...
Connaissance de langues non officielles	4,3	5,8

Annexe 4.3 (fin)

Scores *t* selon le sexe et des variables choisies, équations des heures hebdomadaires, spécification de 1991

Variable	Femmes	Hommes
Statut d'immigrant		
Non-immigrante/non-immigrant	...	...
Immigrante/immigrant	1,8	–1,8
Statut de minorité visible		
Personne n'appartenant pas à une minorité visible	...	...
Personne appartenant à une minorité visible	3,6	–8,5
Origine autochtone		
Non-Autochtone	...	...
Autochtone	–1,5	–6,6
Province ou territoire		
Ontario	...	...
Terre-Neuve	2,0	–5,1
Île-du-Prince-Édouard	2,4	0,8
Nouvelle-Écosse	–0,1	0,7
Nouveau-Brunswick	0,8	–5,3
Québec	–0,6	–5,5
Manitoba	2,2	8,6
Saskatchewan	5,3	26,5
Alberta	7,2	16,0
Colombie-Britannique	–7,7	–6,6
Yukon et Territoires du Nord-Ouest	2,2	–1,0
Zone de recensement		
Hors région métropolitaine de recensement	...	...
Toronto	5,7	–15,7
Montréal	0,8	–10,4
Vancouver	5,7	–5,5
Autre région métropolitaine de recensement	–5,7	–30,4

.. Nombres indisponibles.

... Nombres n'ayant pas lieu de figurer.

Notes : Les variables sont statistiquement significatives à 0,01 et 0,05 lorsque les scores *t* respectifs sont supérieurs à 2,58 et à 1,96, selon les résultats de tests bilatéraux.

Les variables de référence sont données en caractères gras, sur fond non ombré.

Source : Fichier de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers, Recensement du Canada de 1991.

Annexe 4.4

Scores *t* selon le sexe et des variables choisies, spécification commune aux trois recensements, 1971, 1981 et 1991

Variable	1971 Femmes	1971 Hommes	1981 Femmes	1981 Hommes	1991 Femmes	1991 Hommes
Groupe d'âge						
15 à 24 ans	...	...	...	...	...	...
25 à 34 ans	9,2	25,0	20,9	30,5	35,9	47,2
35 à 44 ans	4,2	29,6	10,0	31,4	27,0	43,4
45 à 54 ans	3,5	27,2	7,1	27,5	15,2	39,6
55 à 64 ans	1,9	18,8	2,8	14,7	3,9	28,2
65 ans et plus	−3,0	−4,9	−5,7	−10,9	−1,7	−3,8
Formation professionnelle						
Aucune formation professionnelle	...	...	...	...	...	...
Formation professionnelle	4,4	−0,4	2,0	−2,2	−1,3	−5,0
Niveau de scolarité						
Aucun diplôme d'études secondaires	...	...	...	...	...	...
Diplôme d'études secondaires	−5,2	−5,3	8,1	3,5	10,5	9,4
Études postsecondaires	−2,1	0,3	2,2	3,1	9,1	7,7
Baccalauréat	−2,5	−4,6	4,0	−8,7	12,9	1,9
Études supérieures au baccalauréat	0,4	0,06	2,8	−3,2	8,7	1,5
Grade d'études supérieures	−0,9	0,06	9,4	7,8	15,7	8,6
Présence d'enfants						
Aucun enfant	...	..	...	..	...	..
Certains enfants	−1,3	..	−5,8	..	−0,1	..
Âge et présence d'enfants						
15 à 24 ans, aucun enfant	...	..	...	..		..
25 à 34 ans, certains enfants	−10,2	..	−10,8	..	−9,5	..
35 à 44 ans, certains enfants	−5,5	..	−4,1	..	−5,9	..
45 à 54 ans, certains enfants	−3,1	..	−1,8	..	−1,9	..
55 à 64 ans, certains enfants	−2,2	..	−2,5	..	−0,8	..
65 ans et plus, certains enfants	−0,7	..	−1,0	..	−2,0	..
État matrimonial						
Célibataire	...	...	...	...	...	...
Mariée/marié	7,9	20,3	13,9	30,1	15,2	28,6
Séparée/séparé, veuve/veuf, divorcée/divorcé	8,3	4,1	17,3	8,3	12,9	7,4
Revenu ne provenant pas du marché du travail (en milliers de dollars)	**−24,1**	**−19,2**	**−34,2**	**−14,2**	**−27,0**	**−13,2**
Langues connues						
Anglais seulement	...	...	...	...	...	...
Français seulement	5,1	10,1	−1,4	4,0	−4,9	−2,3
Anglais et français	1,2	1,5	0,6	−0,5	−1,4	−3,5
Ni anglais ni français	4,6	−0,4	6,4	−2,5	4,1	−1,3

Annexe 4.4 (fin)

Scores t selon le sexe et des variables choisies, spécification commune aux trois recensements, 1971, 1981 et 1991

Variable	1971		1981		1991	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Statut d'immigrant						
Non-immigrante/non-immigrant	...	...	...	...	...	...
Immigrante/immigrant	7,1	2,6	12,3	–4,9	8,3	–7,9
Province						
Provinces de l'Atlantique	...	...	...	...	...	...
Québec	–0,6	–5,7	–3,5	–7,6	–1,1	–5,2
Ontario	–4,2	–6,4	–3,6	–1,4	–0,4	–2,0
Provinces des Prairies	–2,1	7,5	–1,6	19,6	2,3	14,5
Colombie-Britannique	–8,3	–10,2	–8,0	–4,1	–5,1	–3,6

.. Nombres indisponibles.

... Nombres n'ayant pas lieu de figurer.

Notes : Les variables sont statistiquement significatives à 0,01 et 0,05 lorsque les scores *t* respectifs sont supérieurs à 2,58 et à 1,96, selon les résultats de tests bilatéraux.

Les variables de référence sont données en caractères gras, sur fond non ombré.

Source : Fichier de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers, recensements du Canada de 1971, 1981 et 1991.



De toutes les caractéristiques du marché du travail, ce sont les écarts entre la rémunération des femmes et celle des hommes qui ont suscité le plus d'attention, notamment de la part du grand public et des décideurs.

Ce sont également eux qui ont provoqué le plus de controverse. La rémunération a de l'importance non seulement en raison du bien-être économique qu'elle apporte, mais également du fait du prestige qu'elle confère. Cela se vérifie particulièrement par la comparaison des femmes et des hommes qui occupent le même emploi ou des emplois d'une valeur comparable telle que déterminée par un programme d'évaluation des emplois. Même si l'écart salarial n'était pas le signe de la discrimination, il demeurerait important, car une telle inégalité de résultats est souvent considérée comme socialement inacceptable.

Les écarts entre le chèque de paye des femmes et celui des hommes suscitent bien des questions. Par exemple, quel est l'écart global entre la rémunération des femmes et celle des hommes? Quelle part témoigne de discrimination salariale et combien est à mettre sur le compte d'écarts de productivité et de caractéristiques connexes déterminantes du salaire? Quels sont les facteurs déterminants du salaire des femmes et de celui des hommes, et sous quels aspects diffèrent-ils? Comment l'écart salarial a-t-il évolué à long terme? Les changements sont-ils attribuables à l'évolution de la contrepartie que touchent les femmes et les hommes au titre des caractéristiques déterminantes de la rémunération ou à l'évolution des caractéristiques mêmes? L'écart salarial et ses déterminants éclairent-ils l'éventuelle portée d'initiatives de politique, par exemple celles qui favorisent la rémunération égale du travail égal, la rémunération égale du travail de valeur égale (l'équité salariale), la législation de l'égalité d'accès à l'emploi ou celle de l'équité salariale?

Le présent chapitre fait la lumière sur ces questions en prenant appui sur une analyse des données de recensement concernant la rémunération des femmes et celle des hommes. L'analyse porte d'abord sur des données de 1990[1]. Nous présentons en premier lieu des totalisations simples de la rémunération des femmes et de celle des hommes, et les rapports entre les deux. Vient ensuite une analyse des facteurs déterminants de la rémunération des deux sexes, qu'étayent, sous forme de tableau, les valeurs moyennes des déterminants pour les femmes et les hommes, ainsi que des estimations de régression de l'effet de chacun sur le salaire des femmes et sur celui des hommes.

Nous nous intéressons ensuite aux tendances temporelles des écarts salariaux hommes-femmes et en suivons l'évolution au cours des années de recensement de 1970, 1980 et 1990. Afin de simplifier la présentation, nous nous en tenons aux estimations de régression aux fins de l'analyse chronologique.

Nous partageons ensuite en deux composantes l'écart salarial global entre les deux groupes. La première concerne les différences entre le salaire des femmes et celui des hommes pour les mêmes caractéristiques déterminantes de la rémunération. La seconde se rapporte à la présence comparative, chez les femmes et chez les hommes, des caractéristiques déterminantes du salaire qui sont liées à la productivité. La première est une mesure de la discrimination salariale, tandis que la seconde est une appréciation comparative des attributs liés à la productivité. Nous procédons à l'analyse par décomposition tant de la spécification concernant la rémunération de 1990 que de la spécification chronologique regroupant les données de 1970, 1980 et 1990[2].

L'analyse des données est limitée au sous-échantillon de la population pour lequel il est utile d'effectuer une comparaison entre la rémunération des femmes et celle des hommes. Les décisions quant aux restrictions de cet ordre sont affaire de discernement. L'annexe 5.1 explique à fond les jugements portés à cette fin et le raisonnement qui les sous-tend. En ce qui concerne l'analyse de 1990, les données portent uniquement sur les personnes de 15 ans et plus qui ont travaillé contre rémunération ou pour réaliser un bénéfice à titre de salariés, dont la rémunération principale provenait d'un salaire et dont l'activité se situait dans des industries autres que celles du secteur primaire, celle de la construction ou celles d'un secteur non déterminé et dont la profession était autre qu'une profession non précisée.

Il a fallu apporter d'autres restrictions à l'analyse chronologique portant sur les données de 1970, 1980 et 1990 pour pouvoir constituer une spécification commune aux trois années de recensement. L'analyse est donc limitée aux personnes qui présentent les caractéristiques suivantes : elles ont 15 ans et plus; elles ont travaillé contre rémunération ou pour réaliser un bénéfice à titre de salariés; leur salaire constituait leur principale source de revenu; elles ont travaillé entre 35 et 44 heures par semaine et entre 49 et 52 semaines par année; leur activité ne se situait pas dans le secteur primaire, celui de la construction ou dans un secteur non précisé et n'était pas une profession non précisée.

5.1 LA COMPARAISON DE LA RÉMUNÉRATION MOYENNE, 1990

5.1.1 La méthode d'analyse[3]

La comparaison de la rémunération moyenne (tableau 5.1) est informative : souvent la question capitale tient au rapport brut entre l'écart salarial et les diverses caractéristiques[4].

Le tableau illustre deux mesures de la rémunération[5]. La première consiste en la rémunération annuelle déclarée par les répondants. La seconde est une mesure de la rémunération hebdomadaire, calculée d'après la rémunération annuelle déclarée de 1990, divisée par le nombre normal de semaines travaillées cette année-là[6].

Le traitement porte principalement sur le rapport de la rémunération annuelle des femmes à celle des hommes, présenté à la troisième colonne, car il s'agit de la mesure retenue le plus fréquemment afin de comparer les salaires des femmes à ceux des hommes[7].

5.1.2 Les écarts de rémunération moyenne

La rémunération annuelle des femmes s'établissait en moyenne à 20 758 $ en 1990, soit à 61 % de celle des hommes, qui elle, était de 33 970 $. Comme le montrent les trois dernières colonnes du tableau 5.1, la rémunération hebdomadaire implicite des femmes correspondait à 63 % de celle des hommes lorsque la rémunération annuelle était divisée par une mesure du nombre de semaines travaillées.

La variation de l'écart salarial, selon que la rémunération annuelle ou hebdomadaire est envisagée, est attribuable au nombre moindre de semaines d'activité exercée par les femmes sur le marché du travail en comparaison de celui des hommes. Les autres sections du tableau illustrent la variation de la rémunération des hommes et de celle des femmes suivant différentes caractéristiques liées aux personnes et au marché du travail.

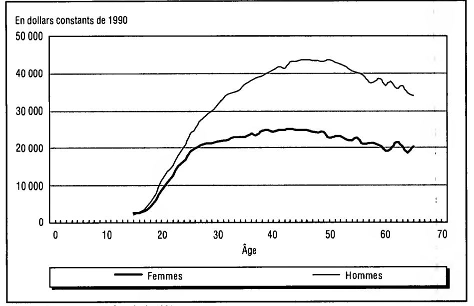
Le rapport de la rémunération annuelle des femmes à celle des hommes est incontestablement le plus élevé (c'est-à-dire que l'écart salarial est le plus petit) chez les travailleurs les plus jeunes. Il diminue progressivement, passant de 80 % dans le groupe des 15 à 24 ans à quelque 55 % dans les groupes de 45 ans et plus.

Le rapport le plus élevé parmi les groupes les plus jeunes peut traduire différents agencements de nombreux facteurs. Peut-être que les jeunes femmes qui accèdent au marché du travail possèdent plus de compétences convoitées et qu'elles se trouvent à une étape de leur vie où les tâches relatives à l'éducation des enfants et les autres tâches du ménage n'ont pas encore commencé à jouer. Peut-être aussi que les femmes les plus jeunes qui participent pour la première fois au marché du travail subissent moins de discrimination que les autres, bien qu'il reste à expliquer pourquoi elles seraient moins victimes d'une discrimination fondée purement sur le sexe. Par ailleurs, les jeunes femmes ont tendance à trouver de l'emploi dans le secteur tertiaire, où la rémunération est faible et où l'écart peut être faible entre le salaire des femmes et celui des hommes.

Une différence se manifeste entre les sexes à mesure du vieillissement. À ce propos, voir les profils comparatifs de l'âge et du salaire des femmes et des hommes à la figure 5.1. Fait indéniable, le profil salarial des hommes augmente plus abruptement avec l'âge et atteint un sommet à un âge inférieur à celui qui caractérise la situation des femmes. De plus, il est supérieur au profil des femmes, peu importe le groupe d'âge envisagé.

FIGURE 5.1

RÉMUNÉRATION ANNUELLE, FEMMES ET HOMMES, 1990



Source : Recensement du Canada de 1991.

Le rapport entre la rémunération annuelle des femmes et celle des hommes était légèrement supérieur parmi les groupes ayant bénéficié de formation professionnelle et il en était ainsi également, en général, parmi les personnes les plus scolarisées. En toute vraisemblance, cette situation atteste la comparabilité des compétences professionnelles et l'engagement plus ferme des groupes en question. Fait à signaler, l'écart salarial très important que supportent les femmes titulaires d'une maîtrise ou d'un doctorat ou encore d'un grade en médecine, art dentaire, médecine vétérinaire ou optométrie.

La comparaison ramenée à l'échelle hebdomadaire ne fait que rétrécir légèrement l'écart (voir la colonne d'extrême droite du tableau 5.1). Cela donne à entendre que les différences dans le nombre de semaines travaillées par an expliquent peu l'écart. Qui plus est, comme l'écart entre les heures de travail hebdomadaires des femmes et celles des hommes est le plus étroit pour des niveaux de scolarité élevés (voir le chapitre 4), cela fait croire que l'écart demeurerait presque entier si la différence dans le nombre d'heures travaillées était neutralisée.

Fait à remarquer, le rapport entre la rémunération annuelle des femmes et celle des hommes atteignait son sommet pour les personnes célibataires qui n'avaient jamais été mariées (0,86) et il était à son point le plus bas pour les personnes mariées (0,55). Cela met en évidence l'effet différentiel qu'ont les tâches du ménage et les responsabilités en matière d'éducation des enfants sur le revenu des femmes en comparaison de celui des hommes. Le mariage n'offre pas de chances égales d'emploi!

À noter également, le rapport entre la rémunération des femmes et celle des hommes est comparable chez les immigrants et les non-immigrants. Il est plus élevé, cependant, chez les francophones unilingues, les minorités visibles et les Autochtones. Dans chacun de ces groupes, la rémunération des femmes se situe, à peu de chose près, entre 65 % et 68 % de celle des hommes, la même donnée étant d'environ 60 % à 62 % pour les autres groupes.

Tableau 5.1

Rémunérations annuelle et hebdomadaire selon le sexe et rapport femmes-hommes, 1990

	Rémunération annuelle (en dollars)			Rémunération hebdomadaire (en dollars)		
Catégorie	**Femmes**	**Hommes**	**Rapport femmes-hommes**	**Femmes**	**Hommes**	**Rapport femmes-hommes**
Ensemble des groupes	**20 758**	**33 970**	**0,611**	**456**	**720**	**0,633**
Groupe d'âge						
15 à 24 ans	**9 973**	**12 400**	**0,804**	**272**	**349**	**0,779**
25 à 34 ans	21 398	30 774	0,695	474	658	0,720
35 à 44 ans	24 440	40 316	0,606	521	832	0,626
45 à 54 ans	23 841	43 113	0,553	503	881	0,571
55 à 64 ans	20 934	37 866	0,553	442	788	0,561
65 ans et plus	16 329	30 416	0,537	366	673	0,544
Formation professionnelle						
Aucune formation professionnelle	**19 747**	**32 958**	**0,599**	**436**	**703**	**0,620**
Formation professionnelle	22 785	35 978	0,633	497	753	0,660
Niveau de scolarité						
Aucun grade, certificat ou diplôme	**15 251**	**26 434**	**0,577**	**342**	**587**	**0,583**
Diplôme d'études secondaires	18 099	29 314	0,617	402	632	0,636
Certificat ou diplôme d'une école de métiers	19 621	34 161	0,574	430	725	0,593
Autre certificat d'études non universitaires	22 384	36 035	0,621	488	748	0,652
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	26 519	40 588	0,653	575	829	0,694
Baccalauréat(s)	29 429	44 874	0,656	640	918	0,697
Certificat ou diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	33 434	51 244	0,652	727	1 026	0,709
Grade en médecine, art dentaire, médecine vétérinaire ou optométrie	56 464	89 848	0,628	1 193	1 825	0,654
Maîtrise(s)	39 020	54 331	0,718	824	1 096	0,752
Doctorat	45 962	64 311	0,715	969	1 281	0,756
État matrimonial						
Célibataire, jamais mariée/marié	**16 700**	**19 470**	**0,858**	**388**	**468**	**0,829**
Conjointe/conjoint de fait	21 300	31 043	0,686	467	669	0,698
Mariée/marié	21 744	39 759	0,547	473	820	0,577
Séparée/séparé	23 535	35 821	0,657	503	762	0,660
Veuve/veuf	21 031	31 868	0,660	448	679	0,660
Divorcée/divorcé	25 935	35 063	0,740	545	746	0,731

TABLEAU 5.1 (SUITE)

RÉMUNÉRATIONS ANNUELLE ET HEBDOMADAIRE SELON LE SEXE ET RAPPORT FEMMES-HOMMES, 1990

	Rémunération annuelle (en dollars)			Rémunération hebdomadaire (en dollars)		
Catégorie	Femmes	Hommes	Rapport femmes-hommes	Femmes	Hommes	Rapport femmes-hommes
Langues connues						
Anglais seulement	**20 777**	**34 332**	**0,605**	**455**	**725**	**0,628**
Français seulement	17 988	27 556	0,653	400	610	0,656
Anglais et français	22 514	36 451	0,618	497	765	0,650
Ni anglais ni français	13 683	23 018	0,594	328	525	0,625
Aucune connaissance de langues non officielles	**20 733**	**33 990**	**0,610**	**455**	**720**	**0,632**
Connaissance de langues non officielles	20 870	33 883	0,616	464	720	0,644
Statut d'immigrant						
Non-immigrante/non-immigrant	**20 534**	**33 488**	**0,613**	**452**	**711**	**0,636**
Immigrante/immigrant	21 760	35 990	0,605	476	756	0,630
Statut de minorité visible						
Personne n'appartenant pas à une minorité visible	**20 803**	**34 329**	**0,606**	**457**	**727**	**0,629**
Personne appartenant à une minorité visible	20 275	29 897	0,678	454	643	0,706
Origine autochtone						
Non-Autochtone	**20 834**	**34 139**	**0,610**	**458**	**723**	**0,633**
Autochtone	18 016	26 998	0,667	407	603	0,675
Travail à temps plein ou à temps partiel						
Temps partiel, moins de 30 heures par semaine	**9 581**	**8 378**	**1,144**	**265**	**269**	**0,985**
Temps plein, 30 heures par semaine et plus	24 279	35 833	0,678	516	753	0,685
Travail à l'année ou une partie de l'année						
Une partie de l'année, moins de 49 semaines par année	**13 041**	**21 918**	**0,595**	**422**	**658**	**0,641**
À l'année, de 49 à 52 semaines	24 477	38 458	0,637	473	743	0,637
Catégorie de travailleurs						
Travailleuse rémunérée/travailleur rémunéré	**20 703**	**33 423**	**0,619**	**455**	**709**	**0,642**
Travailleuse indépendante/travailleur indépendant, entreprise constituée en société	26 555	40 937	0,649	551	836	0,659
Travailleuse indépendante/travailleur indépendant, sans personnel rémunéré, entreprise non constituée en société	15 417	27 920	0,552	364	623	0,584
Travailleuse indépendante/travailleur indépendant, personnel rémunéré, entreprise constituée en société	27 377	46 435	0,590	583	968	0,602

Tableau 5.1 (suite)

Rémunérations annuelle et hebdomadaire selon le sexe et rapport femmes-hommes, 1990

Catégorie	Rémunération annuelle (en dollars) Femmes	Hommes	Rapport femmes-hommes	Rémunération hebdomadaire (en dollars) Femmes	Hommes	Rapport femmes-hommes
Province ou territoire						
Ontario	**22 208**	**36 400**	**0,610**	**480**	**759**	**0,632**
Terre-Neuve	18 083	29 057	0,622	420	670	0,627
Île-du-Prince-Édouard	17 392	24 585	0,707	418	606	0,690
Nouvelle-Écosse	18 191	29 605	0,615	406	642	0,632
Nouveau-Brunswick	17 014	29 348	0,580	395	659	0,599
Québec	20 291	32 196	0,630	447	687	0,651
Manitoba	18 560	29 939	0,620	403	627	0,643
Saskatchewan	17 761	29 898	0,594	405	635	0,638
Alberta	20 156	34 161	0,590	446	726	0,614
Colombie-Britannique	20 382	34 802	0,586	460	747	0,616
Yukon et Territoires du Nord-Ouest	25 852	36 452	0,709	573	801	0,715
Zone de recensement						
Hors région métropolitaine de recensement	**17 869**	**31 115**	**0,574**	**405**	**678**	**0,597**
Toronto	21 704	38 661	0,561	533	802	0,665
Montréal	24 925	33 794	0,738	473	707	0,669
Vancouver	22 135	35 545	0,623	491	751	0,654
Autre région métropolitaine de recensement	20 961	34 750	0,603	456	726	0,628
Profession						
Personnel de la vente et des services I	**10 781**	**16 381**	**0,658**	**267**	**381**	**0,701**
Cadres supérieures/cadres supérieurs	41 498	65 937	0,629	840	1298	0,647
Cadres intermédiaires et autres	29 160	44 722	0,652	600	898	0,668
Professionnelles/professionnels	31 602	48 060	0,658	681	980	0,695
Personnel semi-professionnel et technique	22 018	33 262	0,662	489	702	0,697
Surveillantes/surveillants	24 719	33 391	0,740	517	676	0,765
Contremaîtresses/contremaîtres	22 508	36 776	0,612	480	774	0,620
Personnel administratif et de bureau principal	22 298	37 205	0,599	475	749	0,634
Personnel de la vente et des services III	19 384	33 663	0,576	425	696	0,611
Travailleuses qualifiées/travailleurs qualifiés et artisanes/artisans	15 474	31 985	0,484	364	707	0,515
Personnel de bureau	19 790	25 898	0,764	431	547	0,788
Personnel de la vente et des services II	12 385	26 250	0,472	296	561	0,528
Travailleuses manuelles spécialisées/travailleurs manuels spécialisés	16 436	27 965	0,588	385	625	0,616
Autres travailleuses manuelles/travailleurs manuels	14 674	22 248	0,660	360	561	0,642

Tableau 5.1 (fin)

Rémunérations annuelle et hebdomadaire selon le sexe et rapport femmes-hommes, 1990

Catégorie	Rémunération annuelle (en dollars) Femmes	Hommes	Rapport femmes-hommes	Rémunération hebdomadaire (en dollars) Femmes	Hommes	Rapport femmes-hommes
Industrie						
Commerce de détail	**13 880**	**24 388**	**0,569**	**317**	**520**	**0,610**
Autres industries du secteur primaire	23 963	38 474	0,623	567	885	0,641
Industries manufacturières	21 125	35 129	0,601	461	738	0,625
Construction	19 776	30 042	0,658	452	705	0,641
Transport et entreposage	21 412	33 916	0,631	471	719	0,655
Communications et autres services publics	27 534	39 966	0,689	572	806	0,710
Commerce de gros	21 826	34 188	0,638	466	705	0,661
Finance, assurances et affaires immobilières	23 699	42 139	0,562	498	856	0,582
Services aux entreprises	24 073	42 812	0,562	526	885	0,594
Services du gouvernement fédéral	28 161	39 452	0,714	605	798	0,758
Autres services gouvernementaux	25 140	37 424	0,672	536	774	0,692
Services d'enseignement	27 017	42 060	0,642	594	864	0,687
Services de soins de santé et services sociaux	23 023	44 137	0,522	500	907	0,551
Hébergement et restauration	10 870	16 074	0,676	273	376	0,726
Autres services	14 263	24 203	0,589	331	540	0,613

Notes : Les données figurant dans le présent tableau et les résultats de l'analyse de régression qui suit se rapportent à des personnes de 15 ans et plus ayant tiré un revenu du marché du travail. L'annexe 5.1 décrit à grands traits ces restrictions, de même que d'autres.

Les professions de la vente et des services sont assorties d'un chiffre romain correspondant au niveau de compétence, le plus élevé étant le niveau III.

Source : Fichier de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers, Recensement du Canada de 1991.

Le rapport de la rémunération hebdomadaire des femmes à celle des hommes est beaucoup plus élevé parmi les travailleurs à temps partiel (à savoir ceux qui travaillent moins de 30 heures par semaine) que chez les travailleurs à temps plein, c'est-à-dire 0,98 par rapport à 0,68. Pour tout dire, la rémunération annuelle des travailleurs à temps partiel est plus élevée chez les femmes que chez les hommes, bien que les deux soient très proches si le calcul est effectué sur la base de la rémunération hebdomadaire plutôt qu'annuelle. Cette anomalie, à savoir la parité entre la rémunération des travailleuses à temps partiel et celle des travailleurs à temps partiel, voire l'écart positif en faveur des femmes, traduit probablement la comparabilité des autres caractéristiques déterminantes de la rémunération, par exemple la participation à des professions et à des industries caractérisées par une rémunération faible. Qui plus est, les hommes qui travaillent à temps partiel sont susceptibles d'avoir des caractéristiques non relevées qui influencent à la baisse leur rémunération, comme c'est le cas des femmes qui travaillent à temps partiel. Dans l'analyse de régression qui suit, pour laquelle les déterminants observés de la rémunération sont neutralisés, tant les femmes que les hommes qui font un travail à temps partiel touchent une

rémunération hebdomadaire de loin inférieure à celle des travailleuses et des travailleurs à temps plein. La baisse de revenu est moins prononcée chez les femmes que chez les hommes.

Le rapport de la rémunération annuelle varie peu entre les différentes catégories de travailleur et de travailleuses, et encore moins si la comparaison est fondée sur la rémunération hebdomadaire. Aussi, le rapport entre la rémunération des femmes et celle des hommes ne fluctue pas de façon marquée d'une province ou d'un territoire à l'autre : il est le plus élevé au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest. Il a tendance à être plus élevé dans les régions métropolitaines de recensement qu'il ne l'est ailleurs. La rémunération hebdomadaire présente peu de variations entre les régions métropolitaines de recensement.

Le rapport entre la rémunération *annuelle* des femmes et celle des hommes est particulièrement faible à Toronto et élevé à Montréal. Cela s'explique du fait que les femmes ont travaillé plus de semaines par année à Montréal, même si leur rémunération hebdomadaire était inférieure à celle de leurs concitoyennes torontoises. Il s'est ensuivi que la rémunération annuelle des femmes travaillant à Montréal a été supérieure à celle des travailleuses à Toronto.

Une certaine variation est à signaler également dans le rapport de la rémunération des femmes à celle des hommes entre les professions ou les industries. Il a tendance à être le plus élevé dans les professions du plus bas niveau (niveau I), soit celui du personnel de la vente et des services, de même que dans les catégories surveillants/surveillantes et de personnel de bureau. Au chapitre des industries, il est le plus élevé au gouvernement fédéral et dans les autres services gouvernementaux, dans la composante réglementée de l'industrie des communications et des autres services publics, de même que dans celle de l'hébergement et de la restauration.

5.2 L'ANALYSE DE RÉGRESSION, 1990

5.2.1 La méthode d'analyse

Très souvent, la comparaison simple des différences dans la rémunération moyenne illustre des relations brutes qui sont le signe d'autres variables dont l'effet n'a pas été neutralisé. L'analyse de régression dont rend compte la présente section garde constant l'effet des autres facteurs, lesquels entrent dans les équations de régression (tableau 5.2).

La variable dépendante est le logarithme de la rémunération hebdomadaire[8]. Chaque coefficient correspond au changement en pourcentage de la rémunération hebdomadaire à la suite de la variation d'une unité, de chaque variable explicative.

Tableau 5.2

Équations du revenu provenant du marché du travail, selon le sexe, spécification de 1990 (variable dépendante : logarithme de la rémunératidn hebdomadaire)

Variable	Femmes		Hommes	
	Moyenne	Coefficient	Moyenne	Coefficient
Groupe d'âge				
15 à 24 ans	**0,164**	...	**0,134**	...
25 à 34 ans	0,289	0,310	0,290	0,301
35 à 44 ans	0,293	0,389	0,283	0,434
45 à 54 ans	0,174	0,398	0,187	0,485
55 à 64 ans	0,071	0,379	0,094	0,398
65 ans et plus	0,009	0,206	0,013	0,199
Formation professionnelle				
Aucune formation professionnelle	**0,667**	...	**0,665**	...
Formation professionnelle	0,333	0,009	0,335	−0,054
Niveau de scolarité				
Aucun grade, certificat ou diplôme	**0,245**	...	**0,283**	...
Diplôme d'études secondaires	0,287	0,133	0,233	0,123
Certificat ou diplôme d'une école de métiers	0,095	0,133	0,168	0,186
Autre certificat d'études non universitaires	0,188	0,205	0,126	0,228
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	0,032	0,286	0,018	0,203
Baccalauréat(s)	0,107	0,345	0,106	0,295
Certificat ou diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	0,019	0,400	0,018	0,319
Grade en médecine, art dentaire, médecine vétérinaire ou optométrie	0,004	0,848	0,008	1,034
Maîtrise(s)	0,021	0,456	0,032	0,395
Doctorat	0,002	0,652	0,008	0,55
État matrimonial				
Célibataire, jamais mariée/marié	**0,246**	...	**0,236**	...
Conjointe/conjoint de fait	0,089	0,099	0,084	0,157
Mariée/marié	0,555	0,077	0,624	0,258
Séparée/séparé	0,028	0,089	0,020	0,209
Veuve/veuf	0,021	0,103	0,005	0,170
Divorcée/divorcé	0,061	0,102	0,031	0,162
Langues connues				
Anglais seulement	**0,673**	...	**0,678**	...
Français seulement	0,119	−0,040	0,110	−0,062
Anglais et français	0,203	0,008	0,207	0,0003
Ni anglais ni français	0,006	−0,177	0,005	−0,097
Aucune connaissance de langues non officielles	**0,819**	...	**0,812**	...
Connaissance de langues non officielles	0,181	−0,018	0,188	−0,037
Statut d'immigrant				
Non-immigrante/non-immigrant	**0,817**	...	**0,807**	...
Immigrante/immigrant	0,183	−0,027	0,193	−0,034
Statut de minorité visible				
Personne n'appartenant pas à une minorité visible	**0,914**	...	**0,919**	...
Personne appartenant à une minorité visible	0,086	−0,083	0,081	−0,166

Tableau 5.2 (suite)

Équations du revenu provenant du marché du travail, selon le sexe, spécification de 1990 (variable dépendante : logarithme de la rémunération hebdomadaire)

Variable	Femmes		Hommes	
	Moyenne	Coefficient	Moyenne	Coefficient
Origine autochtone				
Non-Autochtone	**0,973**	...	**0,976**	...
Autochtone	0,027	–0,064	0,024	–0,117
Travail à temps plein ou à temps partiel				
À temps partiel, moins de 30 heures par semaine	**0,240**	...	**0,068**	...
Temps plein, 30 heures par semaine et plus	0,760	0,664	0,932	0,791
Travail à l'année ou une partie de l'année				
Une partie de l'année, moins de 49 semaines par année	**0,325**	...	**0,271**	...
À l'année, de 49 à 52 semaines	0,675	–0,076	0,729	–0,087
Catégorie de travailleurs				
Travailleuse rémunérée/travailleur rémunéré	**0,943**	...	**0,886**	...
Travailleuse indépendante/travailleur indépendant, entreprise constituée en société	0,019	–0,033	0,048	–0,155
Travailleuse indépendante/travailleur indépendant, sans personnel rémunéré, entreprise non constituée en société	0,026	–0,466	0,037	–0,365
Travailleuse indépendante/travailleur indépendant, personnel rémunéré, entreprise constituée en société	0,012	–0,144	0,030	–0,133
Province ou territoire				
Ontario	**0,406**	...	**0,389**	...
Terre-Neuve	0,014	–0,011	0,015	–0,081
Île-du-Prince-Édouard	0,005	0,004	0,004	–0,133
Nouvelle-Écosse	0,029	–0,104	0,031	–0,125
Nouveau-Brunswick	0,022	–0,091	0,024	–0,114
Québec	0,236	–0,030	0,246	–0,031
Manitoba	0,040	–0,061	0,038	–0,103
Saskatchewan	0,031	–0,070	0,029	–0,116
Alberta	0,096	–0,002	0,098	–0,019
Colombie-Britannique	0,117	0,033	0,121	0,039
Yukon et Territoires du Nord-Ouest	0,003	0,257	0,003	0,167
Zone de recensement				
Hors région métropolitaine de recensement	**0,337**	...	**0,365**	...
Toronto	0,170	0,204	0,156	0,145
Montréal	0,117	0,101	0,117	0,055
Vancouver	0,065	0,114	0,062	0,072
Autre région métropolitaine de recensement	0,311	0,074	0,300	0,063

Tableau 5.2 (fin)

Équations du revenu provenant du marché du travail, selon le sexe, spécification de 1990 (variable dépendante : logarithme de la rémunération hebdomadaire)

Variable	Femmes – Moyenne	Femmes – Coefficient	Hommes – Moyenne	Hommes – Coefficient
Profession				
Personnel de la vente et des services I	**0,093**	...	**0,068**	...
Cadres supérieures/cadres supérieurs	0,004	0,529	0,017	0,616
Cadres intermédiaires et autres	0,069	0,360	0,133	0,392
Professionnelles/professionnels	0,167	0,430	0,133	0,342
Personnel semi-professionnel et technique	0,059	0,197	0,060	0,221
Surveillantes/surveillants	0,020	0,291	0,013	0,248
Contremaîtresses/contremaîtres	0,004	0,155	0,043	0,263
Personnel administratif et de bureau principal	0,132	0,197	0,016	0,211
Personnel de la vente et des services III	0,041	0,162	0,053	0,254
Travailleuses qualifiées/travailleurs qualifiés et artisanes/artisans	0,008	−0,069	0,136	0,227
Personnel de bureau	0,182	0,126	0,056	0,036
Personnel de la vente et des services II	0,163	−0,030	0,072	0,169
Travailleuses manuelles spécialisées/travailleurs manuels spécialisés	0,041	−0,018	0,148	0,124
Autres travailleuses manuelles/travailleurs manuels	0,015	−0,114	0,050	0,048
Industrie				
Commerce de détail	**0,145**	...	**0,119**	...
Autres industries du secteur primaire	0,009	0,362	0,036	0,420
Industries manufacturières	0,095	0,186	0,196	0,234
Construction	0,016	0,192	0,096	0,207
Transport et entreposage	0,019	0,246	0,065	0,250
Communications et autres services publics	0,030	0,332	0,046	0,317
Commerce de gros	0,031	0,155	0,059	0,171
Finance, assurances et affaires immobilières	0,091	0,188	0,045	0,201
Services aux entreprises	0,058	0,138	0,060	0,233
Services du gouvernement fédéral	0,032	0,332	0,040	0,277
Autres services gouvernementaux	0,050	0,197	0,054	0,226
Services d'enseignement	0,105	0,116	0,054	0,143
Services de soins de santé et services sociaux	0,168	0,179	0,035	0,099
Hébergement et restauration	0,075	−0,096	0,044	−0,208
Autres services	0,077	−0,128	0,050	−0,051
Coordonnée à l'origine	...	4,556	...	4,632
Taille de l'échantillon	...	65 779	...	85 748
R^2	...	0,36	...	0,35
Moyenne de la rémunération hebdomadaire logarithmique	...	5,84	...	6,33

.. Nombres indisponibles.

... Nombres n'ayant pas lieu de figurer.

Notes : Les variables de référence sont données en caractères gras, sur fond non ombré.

Les professions de la vente et des services sont assorties d'un chiffre romain correspondant au niveau de compétence, le plus élevé étant le niveau III.

Source : Fichier de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers, Recensement du Canada de 1991.

Toutes les variables explicatives[9] sont présentées sous forme catégorielle : chaque coefficient de régression traduit le pourcentage d'évolution de la rémunération du fait de l'appartenance à la catégorie donnée plutôt qu'à la catégorie de référence omise. Le tableau présente les catégories de référence en caractères gras, sur fond non ombré. Les scores *t*, qui montrent l'importance statistique de chaque variable explicative, ne sont pas présentés au tableau 5.2 — la plupart des coefficients étaient significatifs aux niveaux habituels. L'annexe 5.5 présente les scores *t*.

Le tableau 5.2 renferme également les valeurs moyennes de chacune des variables. En ce qui a trait aux variables catégorielles, il s'agit de la part des femmes et des hommes qui entrent dans chacune des catégories. Cette façon de faire est importante, étant donné que la rémunération des femmes et des hommes témoigne tant de la fraction des femmes et des hommes qui entrent dans chacune des catégories qui influencent les salaires (c'est-à-dire les valeurs moyennes) que de l'influence qu'a l'appartenance à chaque catégorie sur la rémunération (c'est-à-dire les coefficients de régression)[10].

5.3 LES RÉSULTATS DE LA RÉGRESSION, 1990

5.3.1 L'âge

Même lorsque l'effet des autres variables est tenu constant, la rémunération des femmes et des hommes tend à croître avec l'âge : elle atteint un sommet, puis elle diminue par la suite. À titre d'exemple, les femmes du groupe des 25 à 34 ans gagnaient 31 % de plus que celles du groupe des 15 à 24 ans (la catégorie de référence omise). Au surplus, les femmes des groupes des 35 à 44 ans, 45 à 54 ans et 55 à 64 ans gagnaient environ 38 % à 40 % de plus que celles du groupe des 15 à 24 ans. Elles devançaient également de quelque 8 points de pourcentage celles du groupe des 25 à 34 ans. Les salaires amorçaient une baisse après 54 ans, puis ils dégringolaient après 64 ans.

Une tendance semblable a été constatée chez les hommes, à ceci près que la hausse de la rémunération avec l'âge était plus rapide, le sommet était atteint plus tôt (entre 45 et 54 ans), et la rémunération diminuait plus rapidement une fois la crête passée. Les résultats de la régression, pour laquelle l'effet des autres déterminants de la rémunération est neutralisé, confirment le rapport entre le revenu et l'âge dont rendent compte les données sur la rémunération moyenne présentées à la figure 5.1.

5.3.2 La formation professionnelle

Il en est autrement, toutefois, de la formation professionnelle. En effet, la rémunération moyenne des personnes ayant bénéficié de formation professionnelle devançait celle des personnes dont ce n'était pas le cas (tableau 5.1). Cela dit, la formation professionnelle est liée à une rémunération moindre chez les hommes et à une rémunération comparable chez les femmes, si l'effet des autres variables qui influencent la rémunération est gardé constant. Il semblerait que les personnes qui bénéficient de formation professionnelle aient tendance à posséder d'autres caractéristiques qui influencent à la hausse leur revenu.

5.3.3 Le niveau de scolarité

Les avantages de la scolarité demeurent entiers tant pour les femmes que pour les hommes, après neutralisation des autres déterminants du revenu. En règle générale, chaque niveau successif de scolarité débouche sur des revenus qui vont en croissant. Pour illustrer cette affirmation, notons que les femmes titulaires d'un baccalauréat gagnaient 35 % de plus que celles qui n'avaient pas terminé leurs études secondaires. Pour leur part, les femmes dotées d'une maîtrise gagnaient 46 % de plus, tandis que celles qui avaient obtenu un doctorat touchaient une rémunération supérieure de 65 %. Les effets qui nous occupent sont particulièrement accentués chez les femmes qui possèdent un grade en médecine, art dentaire, médecine vétérinaire ou optométrie. En effet, les membres féminins de ces professions gagnaient 85 % de plus que celles qui n'avaient pas de diplôme d'études secondaires.

En général, les diplômes d'études supérieures rapportaient plus aux femmes qu'aux hommes, situation dont témoignent les coefficients plus élevés correspondant à la totalité des diplômes et grades universitaires[11]. Par ailleurs, les importants avantages pécuniaires dont jouissaient les femmes dotées d'un grade dans le domaine de la santé n'égalaient pas ceux dont profitaient les hommes titulaires des mêmes grades.

5.3.4 L'état matrimonial

L'écart de rémunération le plus grand était celui qui séparait les femmes mariées des hommes mariés, si les autres facteurs étaient gardés constants. Le coefficient le plus important était celui des hommes mariés, tandis que le plus modeste correspondait aux femmes de la même catégorie. Toutefois, le coefficient positif des femmes révélait que le revenu des femmes mariées devançait de 7,7 % celui des femmes seules n'ayant jamais été mariées.

5.3.5 Les langues connues

Les femmes francophones unilingues gagnaient 4 % de moins que celles qui ne parlaient qu'anglais. Toutefois, celles qui ne parlaient aucune des deux langues officielles étaient défavorisées à ce chapitre par une marge de 18 %.

Les hommes subissaient des effets négatifs comparables, bien que d'ampleur différente. Tant chez les femmes que chez les hommes, la prime salariale du bilinguisme était négligeable. Fait intéressant, la connaissance d'une langue non officielle en sus d'une langue officielle est liée à un effet négatif, bien que modeste, sur la rémunération, en l'occurrence 4 % pour les hommes et 2 % pour les femmes.

5.3.6 Le statut d'immigrant, le statut de minorité visible et l'origine autochtone

Les immigrantes et les immigrants gagnaient quelque 3 % de moins que les non-immigrantes et les non-immigrants, après neutralisation de l'effet des autres déterminants[12]. La marge négative était appréciable chez les minorités visibles (8 % de moins pour les femmes; 17 % pour les hommes), comme chez les Autochtones (6 % pour les femmes; 12 % pour les hommes).

Les femmes membres de minorités visibles et les femmes autochtones supportent une perte salariale liée à leur état qui vient alourdir celle qui est attribuable à leur sexe. Malgré cela, la

marge à laquelle elles renoncent n'est pas aussi importante que celle des hommes de la même catégorie. Cet état de choses est difficile à expliquer. Il est à supposer que s'il y a discrimination fondée sur un motif donné (par exemple, le sexe), les motifs qui fonderaient une discrimination autre sont réduits[13].

Fait intéressant, la rémunération hebdomadaire, tant des femmes que des hommes qui travaillaient une année entière (entre 49 et 52 semaines par an), était inférieure de 8 % à celle des travailleurs qui exerçaient une activité professionnelle une partie de l'année seulement. La rémunération hebdomadaire des travailleurs à temps plein est largement supérieure à celle des autres, situation qui traduit le plus grand nombre d'heures travaillées chaque semaine.

5.3.7 La catégorie de travailleurs

Les femmes et les hommes appartenant aux catégories des travailleurs autonomes touchaient une rémunération hebdomadaire sensiblement plus faible que celle des salariés.

5.3.8 Les provinces ou les territoires

Si l'effet des autres déterminants de la rémunération est tenu constant, des différences de revenu purement régionales sont à constater, bien qu'elles soient plutôt modestes. À titre d'exemple, les femmes et les hommes des provinces de l'Atlantique gagnaient respectivement de 1 % à 10 % et de 8 % à 13 % de moins environ que les travailleuses et les travailleurs de l'Ontario. Par rapport à l'Ontario également, la marge positive était beaucoup plus grande au profit des femmes (26 %) et des hommes (17 %) au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest.

5.3.9 Les zones de recensement

La rémunération était plus élevée qu'ailleurs dans les régions métropolitaines de recensement (RMR). En effet, elle était de 20 % supérieure pour les femmes et de 15 % plus élevée pour les hommes à Toronto, par rapport aux régions qui n'étaient pas des RMR. Dans les autres RMR, l'écart créditeur variait de 7 % à 11 % pour les femmes et de 6 % à 7 % pour les hommes, et ce, par rapport aux régions autres que les régions métropolitaines de recensement.

5.3.10 La profession

Des écarts de rémunération appréciables séparent différents groupes professionnels, mais la tendance est généralement comparable tant chez les femmes que chez les hommes. À titre d'exemple, les cadres supérieures gagnaient 53 % de plus et les cadres supérieurs, 62 % de plus que le groupe de référence omis, faiblement rémunéré, soit celui du personnel de la vente et des services de niveau I. Parmi les cadres intermédiaires et autres, les femmes gagnaient 36 % et les hommes, 39 % de plus que les membres du groupe de référence.

Font exception à la tendance chez les femmes et chez les hommes, entre autres, les catégories de contremaîtresses/contremaîtres (seulement 16 % de plus pour les femmes, mais 26 % pour les hommes), de travailleuses qualifiées/travailleurs qualifiés et artisanes/artisans (7 % de moins pour les femmes, mais 23 % de plus pour les hommes)[14], du personnel de vente et des services de niveau III (3 % de moins pour les femmes, mais 17 % de plus pour les hommes), des travailleuses

manuelles spécialisées/travailleurs manuels spécialisés (2 % de moins pour les femmes, mais 12 % de plus pour les hommes) et des autres travailleuses manuelles/travailleurs manuels (11 % de moins pour les femmes, mais 5 % de plus pour les hommes).

Fait intéressant, les professions caractérisées par le plus important écart entre les hommes et les femmes sont à une exception près, à prédominance masculine, c'est-à-dire que les moyennes des femmes sont modestes, tant dans l'absolu que par rapport aux hommes. Seule la profession du personnel de la vente et des services de niveau I fait exception à la tendance. Cela signifie que les femmes qui choisissent une profession non traditionnelle semblent avoir de la difficulté à combler l'écart salarial qui s'y rattache.

La représentation démesurée des femmes dans les professions faiblement rémunérées et la forte proportion d'hommes dans les professions bien payées montrent la portée que pourraient avoir les politiques d'équité en matière d'emploi, ces dernières autorisant la comparaison des professions. Les politiques de chances égales d'emploi peuvent augmenter la probabilité que les femmes aient accès à des emplois bien rémunérés. Les politiques de cette catégorie contrastent avec les politiques de parité salariale en cours, lesquelles ne permettent des comparaisons que dans les limites des mêmes professions.

5.3.11 L'industrie

La rémunération tant des femmes que des hommes variait largement entre les différentes industries, même quand l'effet des autres déterminants de la rémunération était neutralisé. Cette situation est mise en lumière par la grande variation des coefficients des industries, et ce, pour chacun des deux sexes.

Cela dit, la tendance entre les industries est la même pour les femmes et pour les hommes. À titre d'exemple, la prime salariale des industries manufacturières, à comparer à celles du commerce de détail, est de 19 % pour les femmes et de 23 % pour les hommes. Font exception à la tendance les services de soins de santé et les services sociaux, où l'écart salarial (comparativement au commerce de détail) est de 18 % pour les femmes et de 10 % pour les hommes, de même que l'industrie de l'hébergement et de la restauration, où l'on constate des écarts de –10 % pour les femmes et de –21 % pour les hommes.

5.4 LES RÉGRESSIONS DE DONNÉES CHRONOLOGIQUES, 1970, 1980 ET 1990

5.4.1 La méthode d'analyse

Nous avons repris l'analyse de régression et de décomposition pour trois années, à savoir 1970, 1980 et 1990, afin d'illustrer l'évolution progressive de l'écart salarial hommes-femmes. Afin de constituer une spécification de l'équation de la rémunération qui serait commune aux trois années, il a fallu imposer d'autres restrictions à la sélection des données, en sus de celles dont étaient l'objet les données de 1990 et dont nous avons déjà traité. L'annexe 5.4 donne le détail des restrictions choisies[15].

Pour illustrer l'évolution à long terme de l'écart salarial hommes-femmes, il faut comparer les données des tableaux 5.3 (1970), 5.4 (1980) et 5.5 (1990), qui ont tous été dressés sur la base de la spécification chronologique commune. Nous traiterons tant des valeurs moyennes que des

coefficients de régression, étant donné que les deux font la lumière sur l'évolution à long terme de l'écart salarial. Vu que la plupart des scores *t* sont significatifs, nous les énumérons simplement à l'annexe 5.6.

5.4.2 Les résultats de la régression chronologique

5.4.2.1 L'âge

Le rapport âge-rémunération traité précédemment demeure pour les deux sexes et les trois années de recensement, c'est-à-dire que la rémunération a tendance à augmenter avec l'âge, atteignant un sommet dans le groupe des 45 à 54 ans, puis à diminuer parmi les groupes les plus âgés. Le profil âge-rémunération des femmes se rapproche de l'horizontale plus que ne le fait celui des hommes, c'est-à-dire qu'il suit une pente ascendante moins raide avec l'âge et tend à atteindre un sommet légèrement plus tôt. Au cours des années de recensement de 1970, 1980 et 1990, le profil suit une pente plus abrupte (c'est-à-dire que les coefficients gagnent en importance) tant pour les femmes que pour les hommes. Qui plus est, le sommet atteint par les femmes actives est retardé, se situant dans le groupe des 45 à 54 ans, comme chez les hommes. Cela représente un changement par rapport à 1970, moment auquel le sommet atteint par les femmes se situait dans le groupe des 35 à 44 ans et peu de variations étaient constatées dans les groupes d'âge moyen. Pour l'essentiel, le profil âge-rémunération des femmes a eu tendance à converger à long terme vers le profil masculin, gagnant en raideur et atteignant une crête à un âge plus avancé.

5.4.2.2 La formation professionnelle

Au cours des trois années de recensement, la proportion des gens ayant bénéficié de formation professionnelle a gagné en importance, en particulier chez les femmes. C'est-à-dire que la fraction des femmes de cette catégorie est passée de 19 % en 1970 à 37 % en 1990, rattrapant à ce chapitre les niveaux atteints par les hommes. Les proportions correspondant à ce dernier groupe ont augmenté presque aussi vertigineusement, grimpant de 22 % en 1970 à 37 % en 1990.

Le rendement économique de la formation professionnelle a toutefois manifesté une tendance étonnante pour l'un et pour l'autre sexe. En effet, en 1970, le fait d'avoir obtenu une certaine formation était associé à une hausse de revenu de quelque 6 % pour les deux sexes. Or, en 1980, elle s'accompagnait d'une diminution de 5 % pour les deux sexes, tandis que la donnée de 1990 traduisait un recul de 2 % pour les femmes et de 5 % pour les hommes.

Tableau 5.3

Régressions de la rémunération, selon le sexe, spécification commune aux trois recensements, 1970 (variable dépendante : logarithme de la rémunération annuelle)

	Femmes		Hommes	
Variable	**Moyenne**	**Coefficient**	**Moyenne**	**Coefficient**
Groupe d'âge				
15 à 24 ans	**0,256**	...	**0,111**	...
25 à 34 ans	0,245	0,159	0,286	0,193
35 à 44 ans	0,188	0,217	0,247	0,317
45 à 54 ans	0,189	0,208	0,210	0,315
55 à 64 ans	0,111	0,210	0,132	0,258
65 ans et plus	0,011	0,209	0,014	0,057
Formation professionnelle				
Aucune formation professionnelle	**0,811**	...	**0,784**	...
Formation professionnelle	0,189	0,064	0,216	0,059
Niveau de scolarité				
Aucun diplôme d'études secondaires	**0,516**	...	**0,577**	...
Diplôme d'études secondaires	0,354	0,096	0,243	0,104
Études postsecondaires	0,076	0,175	0,078	0,152
Baccalauréat	0,035	0,397	0,049	0,374
Études supérieures au baccalauréat	0,002	0,171	0,004	0,149
Grade d'études supérieures	0,018	0,521	0,049	0,447
État matrimonial				
Célibataire	**0,320**	...	**0,133**	...
Mariée/marié	0,542	−0,037	0,825	0,158
Séparée/séparé, veuve/veuf, divorcée/divorcé	0,138	−0,031	0,042	0,131
Langues connues				
Anglais seulement	**0,721**	...	**0,706**	...
Français seulement	0,096	−0,083	0,075	−0,134
Anglais et français	0,175	−0,009	0,214	−0,019
Ni anglais ni français	0,008	−0,157	0,005	−0,230
Statut d'immigrant				
Non-immigrante/non-immigrant	**0,799**	...	**0,782**	...
Immigrante/immigrant	0,201	−0,036	0,218	−0,052
Province				
Provinces de l'Atlantique	**0,065**	...	**0,069**	...
Québec	0,240	0,189	0,250	0,125
Ontario	0,448	0,193	0,437	0,151
Provinces des Prairies	0,156	0,076	0,141	0,040
Colombie-Britannique	0,091	0,169	0,103	0,158
Heures de travail hebdomadaires				
35 à 39 heures	**0,482**	...	**0,263**	...
40 à 44 heures	0,518	−0,030	0,737	−0,021

Tableau 5.3 (fin)

Régressions de la rémunération, selon le sexe, spécification commune aux trois recensements, 1970 (variable dépendante : logarithme de la rémunération annuelle)

Variable	Femmes		Hommes	
	Moyenne	Coefficient	Moyenne	Coefficient
Profession				
Emploi de bureau	**0,513**	...	**0,156**	...
Direction, administration et professions connexes	0,039	0,196	0,106	0,305
Sciences naturelles, génie et mathématiques	0,010	0,152	0,084	0,200
Sciences sociales et secteurs connexes	0,013	0,196	0,010	0,176
Enseignement et secteurs connexes	0,075	0,292	0,035	0,192
Médecine et santé	0,115	0,163	0,016	0,081
Arts plastiques, décoratifs, littéraires, d'interprétation et secteurs connexes	0,006	0,208	0,011	0,175
Commerce	0,059	−0,086	0,112	0,176
Services	0,080	−0,148	0,133	0,011
Traitement des matières premières	0,023	−0,002	0,081	0,074
Fabrication, montage et réparation de produits finis	0,066	−0,142	0,193	0,064
Transports	0,001	0,204	0,063	0,005
Industrie				
Administration publique	**0,096**	...	**0,162**	...
Industries manufacturières	0,182	−0,095	0,346	−0,035
Transports, communications et autres services publics	0,069	−0,005	0,135	0,029
Commerce	0,146	−0,177	0,150	−0,130
Finance, assurances et affaires immobilières	0,113	−0,134	0,051	−0,080
Services socioculturels, commerciaux et personnels	0,394	−0,137	0,156	−0,188
Coordonnée à l'origine	...	9,603	...	9,738
Taille de l'échantillon	...	7 653	...	14 173
R^2	...	0,43	...	0,41
Variable dépendante moyenne	...	9,847	...	10,315
Rémunération annuelle, en dollars de 1991	...	20 188	...	32 747

... Nombres n'ayant pas lieu de figurer.

Note : Les catégories de référence des variables catégorielles sont données en caractères gras, sur fond non ombré. La signification statistique n'est pas précisée, car les variables étaient presque toujours significatives aux niveaux habituels. L'annexe 5.5 donne les scores *t*.

Source : Fichier de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers, Recensement du Canada de 1971.

Tableau 5.4

Régressions de la rémunération, selon le sexe, spécification commune aux trois recensements, 1980 (variable dépendante : logarithme de la rémunération annuelle)

Variable	Femmes Moyenne	Femmes Coefficient	Hommes Moyenne	Hommes Coefficient
Groupe d'âge				
15 à 24 ans	**0,212**	...	**0,122**	...
25 à 34 ans	0,326	0,176	0,323	0,208
35 à 44 ans	0,204	0,225	0,234	0,340
45 à 54 ans	0,161	0,240	0,184	0,361
55 à 64 ans	0,091	0,243	0,128	0,302
65 ans et plus	0,006	0,139	0,009	0,093
Formation professionnelle				
Aucune formation professionnelle	**0,701**	...	**0,692**	...
Formation professionnelle	0,299	–0,053	0,308	–0,052
Niveau de scolarité				
Aucun diplôme d'études secondaires	**0,318**	...	**0,347**	...
Diplôme d'études secondaires	0,284	0,066	0,207	0,103
Études postsecondaires	0,299	0,159	0,294	0,183
Baccalauréat	0,070	0,267	0,097	0,278
Études supérieures au baccalauréat	0,013	0,307	0,017	0,344
Grade d'études supérieures	0,016	0,437	0,037	0,429
État matrimonial				
Célibataire	**0,262**	...	**0,174**	...
Mariée/marié	0,605	–0,009	0,771	0,165
Séparée/séparé, veuve/veuf, divorcée/divorcé	0,133	0,003	0,055	0,105
Langues connues				
Anglais seulement	**0,688**	...	**0,658**	...
Français seulement	0,114	–0,073	0,114	–0,082
Anglais et français	0,191	–0,004	0,224	–0,004
Ni anglais ni français	0,007	–0,152	0,004	–0,275
Statut d'immigrant				
Non-immigrante/non-immigrant	**0,801**	...	**0,793**	...
Immigrante/immigrant	0,199	–0,035	0,207	–0,047
Province				
Provinces de l'Atlantique	**0,068**	...	**0,068**	...
Québec	0,244	0,186	0,281	0,108
Ontario	0,425	0,136	0,405	0,127
Provinces des Prairies	0,162	0,145	0,143	0,127
Colombie-Britannique	0,101	0,214	0,103	0,230
Heures de travail hebdomadaires				
35 à 39 heures	**0,529**	...	**0,274**	...
40 à 44 heures	0,471	–0,018	0,726	–0,008

Tableau 5.4 (fin)

Régressions de la rémunération, selon le sexe, spécification commune aux trois recensements, 1980 (variable dépendante : logarithme de la rémunération annuelle)

Variable	Femmes		Hommes	
	Moyenne	Coefficient	Moyenne	Coefficient
Profession				
Emploi de bureau	**0,475**	...	**0,120**	...
Direction, administration et professions connexes	0,076	0,252	0,144	0,311
Sciences naturelles, génie et mathématiques	0,018	0,235	0,086	0,227
Sciences sociales et secteurs connexes	0,021	0,144	0,016	0,166
Enseignement et secteurs connexes	0,063	0,318	0,047	0,271
Médecine et santé	0,100	0,232	0,016	0,109
Arts plastiques, décoratifs, littéraires, d'interprétation et secteurs connexes	0,009	0,111	0,013	0,080
Commerce	0,073	–0,011	0,110	0,148
Services	0,084	–0,160	0,110	0,008
Traitement des matières premières	0,019	0,002	0,079	0,116
Fabrication, montage et réparation de produits finis	0,059	–0,117	0,201	0,067
Transports	0,003	0,039	0,058	0,037
Industrie				
Administration publique	**0,104**	...	**0,138**	...
Industries manufacturières	0,154	–0,091	0,317	–0,030
Transports, communications et autres services publics	0,068	0,031	0,123	0,048
Commerce	0,154	–0,206	0,177	–0,138
Finance, assurances et affaires immobilières	0,133	–0,076	0,052	–0,048
Services socioculturels, commerciaux et personnels	0,387	–0,129	0,193	–0,174
Coordonnée à l'origine	...	9,740	...	9,800
Taille de l'échantillon	...	25 877	...	36 233
R^2	...	0,39	...	0,41
Variable dépendante moyenne	...	10,049	...	10,451
Rémunération annuelle, en dollars de 1991	...	24 859	...	37 611

... Nombres n'ayant pas lieu de figurer.

Note : Les catégories de référence des variables catégorielles sont données en caractères gras, sur fond non ombré. La signification statistique n'est pas précisée, car les variables étaient presque toujours significatives aux niveaux habituels. L'annexe 5.5 donne les scores t.

Source : Fichier de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers, Recensement du Canada de 1981.

Tableau 5.5

Régressions de la rémunération, selon le sexe, spécification commune aux trois recensements, 1990 (variable dépendante : logarithme de la rémunération annuelle)

	Femmes		Hommes	
Variable	**Moyenne**	**Coefficient**	**Moyenne**	**Coefficient**
Groupe d'âge				
15 à 24 ans	**0,094**	...	**0,068**	...
25 à 34 ans	0,317	0,219	0,310	0,269
35 à 44 ans	0,323	0,313	0,310	0,412
45 à 54 ans	0,190	0,330	0,209	0,485
55 à 64 ans	0,071	0,318	0,096	0,431
65 ans et plus	0,005	0,274	0,007	0,267
Formation professionnelle				
Aucune formation professionnelle	**0,631**	...	**0,631**	...
Formation professionnelle	0,369	–0,021	0,369	–0,045
Niveau de scolarité				
Aucun diplôme d'études secondaires	**0,202**	...	**0,227**	...
Diplôme d'études secondaires	0,290	0,072	0,232	0,092
Études postsecondaires	0,351	0,140	0,338	0,190
Baccalauréat	0,114	0,289	0,133	0,288
Études supérieures au baccalauréat	0,019	0,359	0,020	0,332
Grade d'études supérieures	0,024	0,479	0,050	0,429
État matrimonial				
Célibataire	**0,210**	...	**0,181**	...
Mariée/marié	0,660	–0,0004	0,761	0,182
Séparée/séparé, veuve/veuf, divorcée/divorcé	0,130	0,015	0,058	0,127
Langues connues				
Anglais seulement	**0,676**	...	**0,658**	...
Français seulement	0,115	–0,067	0,112	–0,094
Anglais et français	0,205	0,009	0,226	0,002
Ni anglais ni français	0,004	–0,200	0,004	–0,283
Statut d'immigrant				
Non-immigrante/non-immigrant	**0,814**	...	**0,800**	...
Immigrante/immigrant	0,186	–0,037	0,200	–0,061
Province				
Provinces de l'Atlantique	**0,066**	...	**0,068**	...
Québec	0,244	0,083	0,273	0,074
Ontario	0,429	0,148	0,403	0,146
Provinces des Prairies	0,157	0,061	0,152	0,054
Colombie-Britannique	0,104	0,115	0,104	0,142
Heures de travail hebdomadaires				
35 à 39 heures	**0,490**	...	**0,267**	...
40 à 44 heures	0,510	–0,008	0,733	0,018

Tableau 5.5 (fin)

Régressions de la rémunération, selon le sexe, spécification commune aux trois recensements, 1990 (variable dépendante : logarithme de la rémunération annuelle)

Variable	Femmes		Hommes	
	Moyenne	Coefficient	Moyenne	Coefficient
Profession				
Emploi de bureau	**0,398**	...	**0,112**	...
Direction, administration et professions connexes	0,134	0,248	0,167	0,305
Sciences naturelles, génie et mathématiques	0,029	0,264	0,110	0,248
Sciences sociales et secteurs connexes	0,033	0,127	0,019	0,136
Enseignement et secteurs connexes	0,067	0,286	0,049	0,290
Médecine et santé	0,106	0,218	0,021	0,163
Arts plastiques, décoratifs, littéraires, d'interprétation et secteurs connexes	0,011	0,103	0,014	0,120
Commerce	0,082	0,051	0,110	0,127
Services	0,088	−0,162	0,123	0,028
Traitement des matières premières	0,012	−0,013	0,050	0,109
Fabrication, montage et réparation de produits finis	0,036	−0,095	0,171	0,080
Transports	0,004	0,024	0,054	0,033
Industrie				
Administration publique	**0,120**	...	**0,154**	...
Industries manufacturières	0,109	−0,117	0,246	−0,052
Transports, communications et autres services publics	0,068	0,018	0,125	0,004
Commerce	0,139	−0,269	0,179	−0,183
Finance, assurances et affaires immobilières	0,131	−0,115	0,059	−0,085
Services socioculturels, commerciaux et personnels	0,433	−0,154	0,237	−0,201
Coordonnée à l'origine	...	9,723	...	9,683
Taille de l'échantillon	...	25 415	...	28 260
R^2	...	0,38	...	0,41
Variable dépendante moyenne	...	10,127	...	10,453
Rémunération annuelle, en dollars de 1991	...	27 281	...	38 207

.. Nombres indisponibles.

... Nombres n'ayant pas lieu de figurer.

Note : Les catégories de référence des variables catégorielles sont données en caractères gras, sur fond non ombré. La signification statistique n'est pas précisée, car les variables étaient presque toujours significatives aux niveaux habituels. L'annexe 5.5 donne les scores t.

Source : Fichier de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers, Recensement du Canada de 1991.

La situation décrite ci-dessus ne révèle pas que les personnes qui acquièrent une formation professionnelle ont tendance à être moins instruites, étant donné que l'enseignement général et d'autres déterminants de la rémunération ont déjà été neutralisés dans l'analyse. Il est à supposer que le rendement de la formation professionnelle a simplement faibli progressivement, phénomène qui témoigne de la diminution de la prime accordée au titre des compétences particulières, l'économie ayant délaissé l'activité manufacturière en faveur du secteur tertiaire. Il est possible également que certaines travailleuses et que certains travailleurs optent pour la formation professionnelle en réaction à la perte d'un emploi ou à la diminution de la rémunération, et que le rendement négatif de la formation soit simplement le reflet de la causalité inverse. Qui plus est, il ne faut pas oublier que la formation professionnelle peut se substituer à d'autres attributs exclus de l'analyse, lesquels peuvent être à l'origine du rendement négatif imprévu.

5.4.2.3 Le niveau de scolarité

La part de la population active ayant obtenu un diplôme de premier cycle ou plus est montée en flèche au cours des trois années de recensement. En effet, le nombre de femmes dans cette situation a triplé, passant d'un peu plus de 5 % en 1970 à près de 16 % en 1990, tandis que le nombre d'hommes dont c'était le cas doublait, allant de 10 % en 1970 à 20 % en 1990.

La scolarité accrue est associée à une meilleure rémunération tant chez les femmes que chez les hommes, et ce, pour chaque année de recensement. La catégorie des études supérieures au baccalauréat fait exception à cette règle en 1970[16].

Les effets de la scolarité accrue sur la rémunération sont comparables pour les deux sexes. À titre d'exemple, la tranche de revenu supplémentaire correspondant au baccalauréat, comparativement au fait de ne pas avoir terminé ses études secondaires, était de 40 % pour les femmes et de 37 % pour les hommes en 1970, tandis que les données correspondantes étaient de 27 % et de 28 % respectivement en 1980 et de 29 % pour les deux sexes en 1990. Le revenu supplémentaire lié à l'obtention d'un grade d'études supérieures, comparativement au fait de ne pas avoir terminé ses études secondaires, était de 52 % pour les femmes et de 45 % pour les hommes en 1970, tandis que les données correspondantes étaient de 44 % et de 43 % respectivement en 1980 et de 48 % et de 43 % respectivement en 1990.

La prime liée aux études supérieures a rétréci tant pour les femmes que pour les hommes dans les années 70, fait qui traduit vraisemblablement la forte majoration du nombre de personnes ayant fait des études de cette nature au cours de la période. Pendant les années 80, la prime s'est redressée quelque peu, probablement en raison de la progression ralentie du nombre de personnes qui faisaient des études supérieures au cours de la période et de la prime supplémentaire à ce chapitre attribuable au changement technologique et autre[17].

5.4.2.4 L'état matrimonial

La fraction de la population active féminine composée de femmes mariées a crû régulièrement, de 54 % en 1970 à 61 % en 1980 et à 66 % en 1990. Au cours de la même période, l'écart de rémunération négatif des femmes mariées, en comparaison des femmes seules, diminuait, passant de 4 % en 1970 à néant en 1990. Chez les hommes, l'écart de rémunération créditeur de l'état

matrimonial est demeuré sensiblement constant, s'établissant aux alentours de 15 % pour les trois années de recensement.

5.4.2.5 Les langues connues

La fraction de la population active qui ne parlait que français a augmenté légèrement. La part des femmes dans cette situation est passé de 10 % en 1970 à 11 % en 1980 et en 1990. Celle des hommes ayant progressé, allant de quelque 8 % en 1970 à 11 % en 1980 et en 1990. La part de celles qui parlaient anglais et français a crû légèrement, allant de 18 % en 1970 à 19 % en 1980 et à 21 % en 1990. La proportion des hommes dans la même catégorie est passée de 21 % en 1970 à 22 % en 1980 et à 23 % en 1990. La part de ceux et celles qui ne parlaient ni anglais ni français est demeurée très modeste, soit moins de 1 % pour les deux sexes et les trois années de recensement.

Le revenu des personnes qui ne parlaient que français était légèrement supérieur à celui des gens dont la seule langue était l'anglais, et la prime à ce chapitre a augmenté légèrement depuis 1970. L'avantage salarial que possédait les personnes qui ne parlaient que français a augmenté chez les femmes, passant de 10 % en 1970 à 11 % en 1980 et en 1990; l'écart chez les hommes, qui était de 8 % en 1970, se chiffrait à 11 % tant en 1980 qu'en 1990.

La prime salariale liée au bilinguisme était plus appréciable. Chez les hommes, elle est demeurée à peu près constante, s'élevant à 22 % pour les trois années de recensement. Les femmes, pour leur part, ont connu une majoration légère, de 18 % en 1970 à 19 % en 1980 et à 21 % en 1990.

5.4.2.6 Le statut d'immigrant

La part des actifs composée d'immigrants est demeurée relativement stable au cours des trois années (environ 20 % tant chez les femmes que chez les hommes), et l'écart de rémunération débiteur lié à la condition d'immigrant a lui-même peu changé (s'établissant aux environs de 5 %, mais légèrement moins pour les femmes).

5.4.2.7 Les provinces

En 1970, le classement des provinces dans l'ordre décroissant de la rémunération se présentait comme suit : Ontario, Colombie-Britannique, Québec, Prairies et provinces de l'Atlantique. La situation présente une anomalie remarquable du fait que les Québécoises et les Ontariennes se disputaient le premier rang, tandis que les hommes du Québec traînaient derrière leurs concitoyens tant de l'Ontario que de la Colombie-Britannique.

C'est la Colombie-Britannique qui affichait la rémunération de loin la plus élevée en 1980. Les autres régions manifestaient un écart de rémunération positif comparable en regard des provinces de l'Atlantique. Une fois de plus, le Québec faisait exception à cette constatation, les Québécoises ayant été mieux rémunérées que les femmes des autres régions (exception faite de la Colombie-Britannique), tandis que les Québécois étaient devancés par les hommes des autres régions (sauf celle des provinces de l'Atlantique).

En 1990, les provinces retrouvaient le classement de 1970, à savoir, dans l'ordre, l'Ontario, la Colombie-Britannique, le Québec, les Prairies et les provinces de l'Atlantique. L'important écart positif au profit des femmes du Québec et le recul appréciable des hommes de cette province par rapport à la plupart des autres régions étaient supprimés.

5.4.2.8 Les heures de travail hebdomadaires

Au cours des trois années de recensement, le nombre de femmes dont la semaine de travail comptait entre 40 et 44 heures était environ moitié moins que le total de celles qui travaillaient entre 35 et 39 heures. La fraction de la population active masculine dont la semaine de travail comptait entre 40 et 44 heures équivalait aux trois quarts de ceux dont la semaine était de 35 à 39 heures.

Fait étonnant, tant les femmes que les hommes dont la semaine de travail comptait entre 40 et 44 heures avaient une rémunération annuelle légèrement inférieure à celle des personnes qui travaillaient de 35 à 39 heures, les autres déterminants de la rémunération étant tenus constants.

5.4.2.9 La profession

La répartition des femmes par profession a beaucoup différé de celle des hommes, et la situation des deux a sensiblement évolué au cours des ans. En 1970, plus de la moitié des femmes travaillant à temps plein et à l'année occupaient un emploi de bureau, par rapport à 16 % de la main-d'œuvre masculine. La proportion des femmes actives occupant des emplois de bureau a diminué progressivement, mais elle s'établissait néanmoins à 48 % en 1980 et à 40 % en 1990. De plus, 19 % des femmes actives occupaient un emploi dans les catégories de l'enseignement et des secteurs connexes et de la médecine et de la santé en 1970, proportion qui a diminué légèrement, se chiffrant à 16 % en 1980 et à 17 % en 1990.

Par contraste, en 1970, moins de 5 % des actives occupaient un emploi de cadre ou un emploi en sciences naturelles, génie et mathématiques, comparativement à 19 % de la population active masculine. Par ailleurs, l'emploi des femmes dans ces catégories a plus que triplé, s'établissant à 16 % de la population active féminine en 1990, en regard de 28 % des hommes actifs. De façon comparable, pour les trois années de recensement, environ le quart de la main-d'œuvre masculine avait une profession dans l'industrie de la fabrication, du montage et de la réparation de produits finis ou dans celle des transports. Cela contraste avec la part des femmes actives qui occupaient des emplois comparables, à savoir 7 % en 1970, 6 % en 1980 et 4 % en 1990.

Comme le montrent les coefficients de régression, le rendement économique des différentes professions a également varié pour les femmes et pour les hommes et entre les années de recensement. À cet égard, la prime de rémunération allant aux femmes cadres, en comparaison de la catégorie de référence omise, soit celle du personnel de bureau[18], était de 20 % en 1970 et de 25 % tant en 1980 qu'en 1990. Pour ce qui est des hommes cadres, elle était de quelque 30 % pour chacune des trois années.

En 1970, les hommes bénéficiaient d'une prime de rémunération dans les professions appartenant aux catégories du commerce (17 %), des services (1 %), du traitement des matières premières (7 %), de même que celle de la fabrication, du montage et de la réparation de produits finis (6 %). Pour leur part, les femmes qui occupaient un emploi comparable supportait un écart

de revenu débiteur comme suit : commerce (–9 %), services (–15 %), traitement (–0,2 %), fabrication, montage et réparation de produits finis (–14 %). En 1990, l'écart de rémunération débiteur qu'assumaient les femmes dans le commerce avait été remplacé par un léger écart positif.

5.4.2.10 L'industrie

Un nombre démesurément grand de femmes travaillaient dans l'industrie des services socioculturels, commerciaux et personnels (39 % en 1970 et 1980 et 43 % en 1990), tandis que les hommes étaient concentrés dans les industries manufacturières (35 % en 1970, 32 % en 1980 et 25 % en 1990).

L'administration publique tendait à être celle qui rémunérait le mieux tant les femmes que les hommes, même après neutralisation de l'effet des autres déterminants de la rémunération. Cette réalité est illustrée par les coefficients négatifs se rapportant à la plupart des autres industries, exception faite de celle hautement réglementée des transports, des communications et des autres services publics. Cela dit, la prime de rémunération que rapportait l'administration publique s'est peu à peu estompée — les coefficients négatifs des autres industries ont diminué ou sont devenus positifs, pour la plupart, au cours des trois années.

Le classement des industries est également demeuré relativement stable au cours des trois années. Dans l'ordre décroissant, elles se présentaient comme suit : transports, communications et autres services publics; administration publique; industries manufacturières; finance, assurances et affaires immobilières; commerce; services socioculturels, commerciaux et personnels. À noter toutefois que le commerce venait au dernier rang au chapitre de la rémunération des femmes.

5.5 LA DÉCOMPOSITION DE L'ÉCART SALARIAL HOMMES-FEMMES

L'écart de rémunération moyen entre les hommes et les femmes peut être ventilé en deux composantes : une part attribuable à la différence entre les caractéristiques moyennes des deux sexes ou à l'apport moyen des deux en caractéristiques déterminantes de la rémunération; une part à mettre sur le compte de la rémunération différente que touchent les femmes et les hommes en contrepartie des mêmes caractéristiques déterminantes de la rémunération[19]. La dernière composante est souvent qualifiée de « discriminatoire », car elle représente les différences dans la rémunération versée au titre des mêmes caractéristiques. La première est fréquemment qualifiée de « non discriminatoire », en ce sens qu'elle fait état des différences entre les femmes et les hommes quant à l'importance des caractéristiques déterminantes de la rémunération, telles le niveau de scolarité et la formation, que les deux possèdent. Par ailleurs, l'importance des qualités que possèdent les femmes et les hommes peut varier sous l'effet de pressions discriminatoires, et il en est ainsi, par exemple, si les femmes sont détournées de l'enseignement ou de la formation capables d'améliorer leur revenu.

La technique de décomposition consiste à estimer des équations de rémunération distinctes pour les hommes et pour les femmes, comme l'illustre le tableau 5.2. Pour chacune, les valeurs moyennes des variables explicatives — à savoir les caractéristiques particulières qui déterminent la rémunération — correspondent à l'ampleur moyenne de la caractéristique donnée. Les

coefficients de régression indiquent le rendement économique de chaque caractéristique.

Aux fins de la décomposition, la rémunération hypothétique à laquelle pourraient s'attendre les femmes si elles étaient payées selon la structure de rémunération des hommes (c'est-à-dire la norme non discriminatoire) peut être calculée en multipliant l'ampleur moyenne des caractéristiques déterminantes de la rémunération des femmes (c'est-à-dire les valeurs moyennes de leurs variables explicatives) par le rendement que les caractéristiques rapportent aux hommes (c'est-à-dire les coefficients de régression des hommes). En retranchant ce résultat de la rémunération moyenne des hommes, on obtient la part de l'écart salarial hommes-femmes attribuable aux écarts dans l'ampleur moyenne des caractéristiques déterminantes de la rémunération de chaque sexe, là où les écarts sont évalués conformément à la structure salariale applicable aux hommes. En soustrayant la rémunération hypothétique qui reviendrait aux femmes en l'absence de discrimination salariale de la rémunération moyenne des femmes, on obtient la fraction de l'écart salarial hommes-femmes à mettre sur le compte de la discrimination.

Le tableau 5.6 décompose l'écart salarial hommes-femmes en des composantes attribuables, respectivement, aux différences dans l'ampleur moyenne des caractéristiques déterminantes de la rémunération (appelées « caractéristiques ») et aux écarts dans la rémunération que touchent les hommes et les femmes au titre des mêmes caractéristiques (et mis sur le compte de la « discrimination »). La partie du bas présente la décomposition relative à la spécification de 1990, reprise du tableau 5.2. Celle du haut livre les mêmes renseignements sur la spécification chronologique plus restrictive de 1970, 1980 et 1990; ils proviennent respectivement des tableaux 5.3, 5.4 et 5.5.

TABLEAU 5.6

DÉCOMPOSITION DE LA DIFFÉRENTIELLE LOGARITHMIQUE ENTRE LA RÉMUNÉRATION DES FEMMES ET CELLE DES HOMMES, SPÉCIFICATION CHRONOLOGIQUE DE 1970, 1980 ET 1990 ET SPÉCIFICATION RÉCENTE DE 1990

		Fraction attribuable :	
Année et spécification	Différentielle globale	à la variation des caractéristiques	à la discrimination
		Spécification chronologique	
Rémunération annuelle de 1970	0,469 (100 %)	0,166 (35,5 %)	0,302 (64,5 %)
Rémunération annuelle de 1980	0,403 (100 %)	0,135 (33,5 %)	0,268 (66,5 %)
Rémunération annuelle de 1990	0,326 (100 %)	0,096 (29,5 %)	0,230 (70,5 %)
		Spécification récente	
Rémunération hebdomadaire de 1990	0,485 (100 %)	0,228 (47,0 %)	0,257 (53,0 %)

Source : Calcul effectué selon la méthode de décomposition décrite dans le texte, laquelle est fondée sur les valeurs moyennes et les coefficients de régression du tableau 5.2 pour ce qui est de la spécification récente et sur ceux des tableaux 5.3, 5.4 et 5.5 pour ce qui est de la spécification chronologique.

La différentielle logarithmique moyenne entre la rémunération hebdomadaire des hommes et celle des femmes, fondée sur la spécification de 1990, était de 0,485 (partie du bas du tableau 5.6). De ce nombre, 0,228, ou 47 %, peut être imputé aux écarts dans l'ampleur des caractéristiques déterminantes de la rémunération, et 0,257, ou 53 %, peut être attribué à la discrimination (c'est-à-dire aux différences salariales en présence de caractéristiques identiques).

À remarquer, toutefois, que cette façon de faire est susceptible de sous-estimer le degré de discrimination salariale. À titre d'exemple, la profession est gardée constante dans l'analyse de régression, bien que la discrimination salariale puisse être l'effet, entre autres, de la ségrégation professionnelle. Cette méthode de décomposition peut également aboutir à une surestimation de la discrimination salariale si, par exemple, des différences dans les heures de travail ne sont pas neutralisées entièrement par un examen de la rémunération hebdomadaire et si l'effet du travail à temps plein, par opposition au travail à temps partiel, n'est pas éliminé.

Le tableau est autrement différent si l'analyse est fondée sur la spécification chronologique, plus étroite. Cela n'a rien d'étonnant, étant donné que l'analyse chronologique n'a porté que sur la rémunération annuelle des personnes travaillant à temps plein et à l'année, et qu'elle faisait appel à moins de variables de contrôle. Plus particulièrement, l'écart salarial (logarithmique) était moindre, à 0,326. Il est probable qu'il en soit ainsi du fait que l'écart salarial annuel des personnes travaillant à temps plein et à l'année est inférieur à celui de l'ensemble des travailleurs, l'écart s'appliquant à ces derniers prenant en compte également la différence dans les heures de travail hebdomadaires.

Qui plus est, dans la spécification chronologique, la part attribuable à la discrimination (70,5 %) est bien supérieure à celle qui est expliquée par les écarts dans l'apport en caractéristiques déterminantes de la rémunération (29,5 %). Vraisemblablement, cela s'explique du fait que si l'ampleur des caractéristiques déterminantes de la rémunération n'est pas neutralisée intégralement (comme c'est le cas pour la spécification chronologique restreinte), la fraction de l'écart salarial attribuable à ces différences devrait diminuer proportionnellement. Voilà pourquoi il est probable que la spécification chronologique, plus restreinte, sous-estime la moyenne de l'écart salarial (étant donné qu'elle est limitée aux personnes travaillant à temps plein et à l'année, celles-là mêmes qui sont caractérisées par l'écart le plus étroit) et surestime le degré de discrimination exercée (car elle ne garde pas entièrement constantes l'éventail des caractéristiques déterminantes de la rémunération).

Malgré ces limites, il est probable que les mesures chronologiques offrent une illustration raisonnable de la tendance ou des changements à long terme. Dans cette optique, un important tableau se dégage. L'écart salarial global a diminué régulièrement, ce qu'atteste la progression de la rémunération des femmes en pourcentage de celle des hommes, pour ce qui est des personnes travaillant à temps plein et à l'année, laquelle est passée de 61,6 % en 1970 à 66,6 % en 1980, pour ensuite s'établir à 71,4 % en 1990.

La part de l'écart rétrécissant attribuable aux différences entre les caractéristiques déterminantes de la rémunération des hommes et celles de la rémunération des femmes a diminué légèrement (allant de 35,5 % en 1970 à 29,5 % en 1990).

En revanche, la fraction attribuable à la discrimination salariale (la rétribution à des niveaux différents des caractéristiques identiques) a augmenté un peu (passant de 64,5 % en 1970 à 70,5 % en 1990). Pour l'essentiel, l'écart salarial global hommes-femmes a reculé à long terme, même si la fraction attribuable à la discrimination salariale a progressé quelque peu.

Cette conclusion est importante, car elle donne à entendre que la population active féminine se rapproche de son pendant masculin pour ce qui est de ses caractéristiques déterminantes de la rémunération, situation qui aide à combler l'écart salarial global.

Toutefois, il semble que les progrès réalisés pour réduire l'incidence de la discrimination salariale pure aient été plus lents. Une consolation s'offre à nous : l'analyse chronologique n'a porté que sur la rémunération annuelle du travail à temps plein et exécuté à l'année, et elle a fait appel à une liste restreinte de variables de contrôle communes.

5.6 SOMMAIRE

En 1990, la rémunération annuelle des femmes équivalait à 61 % de celle des hommes. Le rapport des gains hebdomadaires, 63,3 %, surclassait légèrement cette donnée. Il en est ainsi, car les femmes ont tendance à travailler moins de semaines par an que les hommes.

Pour tous les groupes d'âge, le profil âge-rémunération des hommes est supérieur à celui des femmes : il suit une courbe ascendante plus raide et atteint un sommet plus tôt que ne le fait celui des femmes.

En général, les gains des femmes par rapport à ceux des hommes sont généralement plus élevés chez les personnes les plus jeunes, les plus scolarisées, celles n'ayant jamais été mariées, les célibataires et celles travaillant à temps partiel. Les femmes mariées ont les gains les plus bas.

Une fois neutralisée l'incidence des autres facteurs déterminants du salaire, on constate une rémunération plus faible des hommes ayant bénéficié de formation professionnelle, des personnes qui ne parlent aucune des deux langues officielles, des habitants d'une région autre qu'une région métropolitaine de recensement et des immigrants. En outre, la rémunération des membres de minorités visibles et des Autochtones traîne loin derrière celle des autres.

Suivant une tendance habituellement semblable pour les femmes et les hommes, la rémunération varie considérablement entre les différentes professions, traduisant ainsi les différents niveaux de compétence requis. Il y a cependant des exceptions : par exemple, la faible proportion de femmes qui optent pour des professions non traditionnelles semble peu apte à augmenter ses revenus par rapport aux hommes qui choisissent les mêmes professions.

La prépondérance des femmes dans les emplois faiblement rémunérés et des hommes à l'autre extrémité de l'échelle met en relief l'éventuelle portée des politiques d'équité salariale, lesquelles autorisent les comparaisons entre les professions, de même que des politiques d'égalité d'accès à l'emploi, qui permettent aux femmes d'accéder plus facilement à des professions bien rémunérées, contrairement aux politiques classiques de parité salariale, qui n'autorisent pas les comparaisons entre les professions.

À remarquer également, l'importante variation des salaires entre les industries : à ce chapitre, la tendance est comparable pour les femmes et pour les hommes.

À quelques grandes exceptions près, la rémunération des femmes et celle des hommes suivaient des tendances comparables en 1970, 1980 et 1990. Le profil âge-rémunération des femmes s'est rapproché de celui des hommes, en ce sens qu'il suit une pente plus raide et qu'il atteint un sommet plus tard qu'auparavant. Le rendement de la formation professionnelle a fléchi et, pour tout dire, est devenu négatif. L'effet négatif du mariage sur la rémunération a diminué légèrement pour les femmes, se rapprochant de 0 en 1990, mais ne s'est jamais transformé en effet positif, comme celui qui profite aux hommes.

En 1991, environ la moitié de l'écart salarial global hommes-femmes était imputable à des différences dans l'ampleur des caractéristiques déterminantes de la rémunération constatées chez les femmes et chez les hommes, l'autre moitié étant affaire de discrimination, laquelle se manifeste, par définition, dans les écarts que présente la rémunération versée au titre de caractéristiques identiques.

La rémunération des femmes, en pourcentage de celle des hommes, si l'on considère les personnes travaillant à temps plein et à l'année, est passée de 61,6 % en 1970 à 66,6 % une décennie plus tard et s'est établie à 71,4 % en 1990. Cela dit, la part de l'écart rétrécissant imputable à la discrimination a, de fait, grandi, tandis que reculait la fraction expliquée par les différences dans les caractéristiques déterminantes de la rémunération.

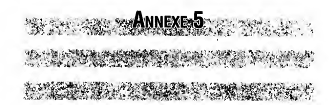
Si l'écart salarial global hommes-femmes a rétréci entre 1960 et 1990, la présente analyse n'explique aucunement la part comblée qui résulte de diverses initiatives de politique. L'augmentation de la fraction imputable à la discrimination (définie, aux fins des présentes, comme étant la rémunération inégale de caractéristiques identiques qui déterminent la rémunération) porte à croire qu'elles n'ont pas eu d'effet notable sur la discrimination.

Au contraire, la baisse de la part expliquée par des différences dans les caractéristiques déterminantes de la rémunération donne à entendre que les femmes réalisent certains progrès grâce à l'amélioration de caractéristiques telles la scolarité, la formation professionnelle et les heures travaillées, ainsi qu'à leur répartition par profession et par industrie.

Notes en fin de chapitre

1. Bien que la période de dénombrement corresponde à la semaine qui précéde le 4 juin 1991, la rémunération est celle de l'année civile 1990. Par conséquent, « données de 1990 » fait référence aux données sur la rémunération de 1990 tirées du Recensement de 1991. Le qualificatif « actuel » s'applique également au Recensement de 1991, car il s'agit du recensement le plus récent pour lequel nous possédons un fichier de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers. Nous utilisons également l'expression « spécification actuelle » afin d'établir une distinction par rapport aux « spécifications chronologiques communes » conçues d'aprés les données des recensements de 1971, 1981 et 1991.
2. Parmi les autres études canadiennes dans lesquelles figure une analyse de décomposition, signalons Baker, Benjamin, Desaulniers et Grant (1995), fondée sur les recensements de 1971, 1981 et 1986 et les éditions de 1986 et 1991 de l'Enquête sur les finances des consommateurs; Christofides et Swidinsky (1994), fondée sur l'Enquête sur l'activité de 1989; Coish et Hale (1994), fondée sur l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 1993; Doiron et Riddell (1994), fondée sur l'Enquête sur l'activité de 1981, l'Enquête sur l'adhésion syndicale de 1984 et l'Enquête sur l'activité de 1988; Kidd et Shannon (1994, 1996a, 1996b), fondée sur l'Enquête sur l'activité de 1989; Maki et Ng (1990), fondée sur l'Enquête sur l'adhésion syndicale de 1984; Wannell (1990), fondée sur l'Enquête nationale auprès des diplômés de 1984 et sur le suivi de 1987 auprès des diplômés de 1982. Gunderson (1989) fait état des études canadiennes antérieures à ce propos.
3. L'annexe 5.3 donne les définitions de chacune des variables et leur mode de construction, de même que les zones et les codes correspondants pour chaque recensement.
4. La présente comparaison du revenu moyen fondé sur diverses caractéristiques des particuliers et du marché du travail ne garde pas constant l'effet des autres variables susceptibles d'influencer le revenu. (Cependant, l'analyse de régression présentée plus loin dans le texte neutralise effectivement l'influence des autres caractéristiques déterminantes de la rémunération.)
5. La seconde mesure neutralise, jusqu'à un certain point, les différences de durée du travail.
6. Le calcul d'une mesure du salaire horaire implicite serait entachée d'une erreur appréciable, étant donné que la mesure des heures hebdomadaires normales travaillées se rapporte à la semaine du dénombrement de 1991, tandis que celle qui concerne la rémunération annuelle et le nombre normal de semaines travaillées ont trait à 1990.
7. Pour la plupart, l'écart salarial hommes-femmes est présenté simplement, sans que soient traitées un tant soit peu ses causes. Cela s'explique du fait que les rapports bruts auxquels se rapportent les comparaisons simples d'écarts salariaux moyens révélent souvent l'effet d'autres variables, qui n'est pas tenu uniforme dans la totalisation simple. Ces rapports sont traités plus à fond dans l'analyse de régression qui suit, particuliérement lorsqu'ils sont anormaux ou s'écartent grandement des relations simples qui se dégagent de la comparaison d'écarts salariaux moyens.
8. Nous nous reportons à la rémunération hebdomadaire plutôt qu'annuelle afin de neutraliser plus facilement les différences dans le nombre de semaines travaillées.
9. L'annexe 5.3 présente les définitions et le codage des variables, lesquelles présentent de l'importance tant pour la comparaison des écarts salariaux moyens au tableau 5.1 que pour l'analyse de régression au tableau 5.2.
10. Ce phénomène sera clarifié ci-aprés quand il sera question de la ventilation en deux composantes de l'écart salarial global hommes-femmes, à savoir une composante attribuable aux différences dans l'ampleur des caractéristiques déterminantes de la rémunération (différences entre les moyennes) et une seconde, à mettre sur le compte des écarts de rémunération qui existent en présence de caractéristiques identiques déterminantes de la rémunération (différences entre les coefficients).

11. Wannell (1990) se fonde sur l'Enquête nationale auprès des diplômés de 1984 et sur le suivi de 1987 auprès des diplômés de 1982 et constate que le salaire des femmes titulaires d'un diplôme universitaire au Canada se chiffrait à 88 % de celui des hommes dont c'était le cas, rapport qui a même reculé, pour se fixer à 82 % en 1987. Le tiers environ de l'écart s'expliquait par l'inégalité des caractéristiques déterminantes de la rémunération. Les gains des femmes titulaires d'un doctorat sont presque identiques à ceux des hommes dotés du même titre. Davies, Mosher et O'Grady (1995) traitent également de l'effet des études supérieures sur les femmes canadiennes.
12. Boyd (1992) analyse plus en profondeur la rémunération des femmes immigrantes et des minorités visibles.
13. Simpson (1990) insiste sur l'écart salarial qui distingue les jeunes femmes seules des jeunes hommes seuls et sur le rôle de la mobilité d'emploi.
14. L'écart salarial négatif des femmes dans la catégorie des travailleuses qualifiées/travailleurs qualifiés et artisanes/artisans, en regard du groupe de référence du personnel de la vente et des services de niveau I, est particulièrement étonnant, bien que la catégorie compte très peu de femmes. Il est à supposer que la situation témoigne de la distinction à faire entre le champ de spécialisation des femmes et celui des hommes, de même qu'entre les industries dans lesquelles les deux exercent leurs fonctions.
15. Qui plus est, la spécification commune obligeait à la codification des variables de telle sorte qu'elles soient le plus proches possible pour les trois années. À cette fin, il a fallu souvent procéder au juger, notamment quand il s'agissait de décider de la fusion de certaines catégories. L'annexe 5.4, qui décrit le codage des variables communes pour les trois années, explique également comment les décideurs s'en sont remis à leur bon jugement.
16. Le message négatif donné, supposons-nous, par la personne qui n'a pas mené à terme un programme d'études supérieures faisait largement contrepoids à tout avantage tiré d'études supérieures au baccalauréat. En outre, il est possible que les personnes qui travaillent tandis qu'elles obtiennent leur diplôme aient des revenus moindres.
17. Freeman et Needles (1995) et Riddell (1995) discutent de l'évolution de la prime salariale liée aux études supérieures.
18. Chez les hommes, les emplois de bureau ne sont pas prisés.
19. L'annexe 5.2 donne plus de précisions à ce propos.



Annexe 5.1
Les données exclues

L'analyste qui estime les équations de la rémunération des hommes et des femmes doit invariablement s'en tenir à des sous-ensembles de données pour lesquelles il est utile de procéder à des comparaisons. Néanmoins, le compromis est inévitable. Le fait d'exclure un trop grand nombre de groupes écarte la possibilité de fonder sur les résultats d'analyse des énoncés ou des inférences s'y rapportant. Par ailleurs, la prise en compte de groupes pour lesquels la comparaison de la rémunération des hommes à celle des femmes a peu de sens a pour effet éventuel de tenir compte du poids de ces groupes anormaux.

Notamment, aux fins de l'analyse des écarts salariaux hommes-femmes, il importe de s'en remettre uniquement aux groupes capables de tirer un revenu conventionnel d'un travail. Il est déjà difficile de garder constant l'effet des autres déterminants de la rémunération afin de parvenir à un écart salarial « hommes-femmes » pur, même si l'analyse ne porte que sur des personnes qui touchent une rémunération conventionnelle provenant du marché du travail. La démarche est d'autant plus difficile que l'analyse n'est pas limitée aux groupes en question.

La difficulté décrite ci-dessus est particulièrement aiguë dans le cadre des analyses qui comprennent la comparaison des données chronologiques de 1970, 1980 et 1990. Les comparaisons effectuées sur cette base concernent non seulement les hommes et les femmes à chaque année de recensement, mais également l'évolution possible à long terme de l'écart salarial et de ses déterminants. Dans ces circonstances également, la comparaison des revenus est plus facile si les groupes concernés sont des salariés conventionnels.

La présente annexe décrit les motifs qui ont présidé aux décisions d'inclure ou d'exclure des groupes donnés aux fins de la comparaison des gains. La première section porte sur la spécification relative aux données de 1990. La deuxième traite de la spécification chronologique qui se rapporte à celles de 1970, 1980 et 1990.

Nous énonçons d'abord la restriction qui donne lieu à l'exclusion, l'expliquant brièvement au besoin. Puis nous exposons la méthode d'exclusion des données visées. Nous donnons, pour chacune des années de recensement, le code mnémonique de la variable en majuscules, précédé de l'année et suivi du numéro de zone de la variable (entre parenthèses) qui figure dans les guides de codage du recensement. Le code de la variable est le numéro de code du recensement (suivi parfois, entre crochets, d'une description, si besoin est). Les conventions suivantes expriment l'inégalité :

$\neq$ = n'est pas égal à

$<$ = est inférieur à

$>$ = est supérieur à

À titre d'exemple, l'énoncé « Si 71LFCODE(28) NE 1 alors exclure » signifie que si la variable de 1971 présentant la situation d'activité (zone 28 sur la bande) n'équivaut pas au code 1 (c'est-à-dire « civile et civil ayant travaillé contre rémunération ou pour réaliser un bénéfice »), alors il faut exclure l'observation, c'est-à-dire n'inclure que les civils qui ont travaillé contre rémunération ou pour réaliser un bénéfice.

La spécification de 1990

Afin que les comparaisons ne concernent que les hommes et les femmes ayant tiré un revenu conventionnel du marché du travail, l'analyse n'a porté que sur les personnes âgées de 15 ans et plus, celles qui avaient tiré un revenu positif du marché du travail, les résidents permanents, les personnes qui déclaraient avoir été actives à temps plein ou à temps partiel sans exception, les personnes qui ne travaillaient pas dans l'agriculture et celles qui avaient déclaré leur niveau de scolarité, leur statut d'immigrant et leur état matrimonial. Le texte qui suit donne le détail des restrictions.

Les personnes de 15 ans et plus

Les personnes de 15 ans et plus étaient exclues, car elles étaient normalement tenues de fréquenter l'école plutôt que de faire un travail régulier sur le marché.

Si 91AGEP(15) < 15 alors exclure.

Les personnes de 15 ans et plus étaient également exclues en raison d'autres restrictions imposées aux données, ces données n'ayant souvent été recueillies que pour les personnes de 15 ans et plus.

Les résidents permanents

Le Recensement de 1991 marquait une première en ce sens que les résidents non permanents étaient dénombrés pour la première fois (Statistique Canada, 1994). Il s'agit de personnes titulaires d'un permis de séjour pour étudiant, d'un permis de travail ou d'un permis ministériel, ou encore, de personnes qui demandent le statut de réfugié. Étant donné que nous nous intéressons d'abord au revenu d'emploi des personnes capables d'accéder à un emploi conventionnel, et par souci d'uniformité avec les recensements antérieurs, nous avons exclu de l'ensemble de données les résidents non permanents.

Si 91IMMPOPP(23) = 3 alors exclure.

Un revenu positif tiré du marché du travail

Les comparaisons auxquelles nous nous attachons étant celles qui intéressent la rémunération des femmes et des hommes, nous avons limité l'analyse aux personnes qui avaient tiré un revenu positif du marché du travail. Pour les motifs explicités dans le texte, la variable dépendante est exprimée sous forme de revenu hebdomadaire implicite afin d'éliminer les différences attribuables au nombre de semaines travaillées. Le « revenu hebdomadaire implicite » est fondé sur le revenu annuel provenant d'un salaire (WAGESP, code 97) ou d'un travail autonome (SELFIP, code 98) en 1990, divisé par le nombre de semaines normales travaillées en 1990

(WKSWKP, code 90). Nous ne disposions pas de données sur les heures hebdomadaires travaillées normalement en 1990, probablement à cause de la difficulté que le répondant aurait à se rappeler ces renseignements. Par contre, nous connaissions les heures normales travaillées au cours de la semaine qui a précédé celle du dénombrement en 1991 (HRSWKP). Par contre, le risque d'erreur appréciable que nous courrions en y fondant un calcul de la rémunération horaire implicite nous a empêchés de procéder de la sorte, étant donné que la rémunération hebdomadaire concerne 1990, tandis que les heures hebdomadaires se rapportent à 1991.

Les industries autres que l'agriculture

Les heures de travail et la rémunération caractéristiques de l'agriculture sont à ce point particulières que nous avons écarté les observations s'y rapportant.

Si 91IND80P(94) = 1 alors exclure.

L'exclusion des renseignements inaccessibles

Outre les données exclues décrites préalablement, il nous manquait des renseignements sur certaines observations pour des facteurs tels l'âge, la scolarité, le statut d'immigrant ou l'état matrimonial. Les observations suivantes ont donc été exclues.

Si 91AGEP(15) = 98 alors exclure.

Si 91DGREEP(75) < 1 alors exclure.

Si 91IMMPOPP(23) < 1 alors exclure.

Si 91MARSTLP(17) < 1 alors exclure.

La spécification chronologique commune de 1970, 1980 et 1990

À l'instar des restrictions retenues aux fins de l'analyse de 1990, celles qui concernent l'analyse des données chronologiques se présentent sous forme d'exclusions dont l'objet est de limiter l'analyse aux personnes capables, par des moyens conventionnels, de tirer un revenu du marché du travail. En ce qui a trait à la spécification chronologique, il a également été nécessaire de procéder par exclusion dans le dessein de constituer une spécification commune aux trois années de recensement. Il a donc fallu accepter certains compromis et procéder au juger, étant donné que, le plus souvent, les variables n'étaient pas communes aux trois années de recensement. La présente annexe décrit les décisions prises au juger.

L'analyse chronologique n'a porté que sur les personnes âgées de 15 ans et plus qui travaillaient contre rémunération ou profit, tiraient leur principal revenu d'un salaire, travaillaient entre 35 et 44 heures par semaine et 49 et 52 semaines par an, n'exerçaient pas leur activité dans le secteur primaire ou dans l'industrie de la construction et n'avaient pas de profession non précisée. Le texte qui suit explique les motifs des restrictions et la démarche suivie pour les mettre en œuvre.

Les personnes âgées de 15 ans et plus

Les personnes de 15 ans et plus étaient exclues, car elles étaient normalement tenues par la loi de fréquenter l'école plutôt que de travailler à temps plein et à l'année.

Si 71AGE(10) < 15 alors exclure.

Si 81AGE(17) < 15 alors exclure.

Si 91AGE(15) < 15 alors exclure.

Les personnes travaillant contre rémunération ou pour réaliser un bénéfice

Vu que nous nous attachions d'abord au revenu tiré du marché du travail, l'analyse n'a porté que sur les personnes qui effectuaient un travail contre rémunération ou pour réaliser un bénéfice (c'est-à-dire qu'on y a exclu les personnes apparentées non rémunérées). Le personnel militaire a été pris en compte, mais seulement parce qu'il se révélait impossible de l'exclure des données du Recensement de 1991. Il aurait été possible de l'éliminer des données des recensements de 1971 et 1981, mais, le cas échéant, il aurait été difficile d'effectuer des comparaisons entre les trois recensements.

Si 71LFCODE(28) ≠ 1 et LFCODE ≠ 2 alors exclure.

Si 81LFACT71(30) ≠ 2 et 81LFACT71 ≠ 3 alors exclure.

Si 91 COWP(86) = 1 et 91 WAGESP(97) = 0 alors exclure.

Les salariés

Étant donné que notre étude était axée sur la rémunération tirée du marché du travail, l'analyse ne prenait pas en compte les travailleurs indépendants. La présente restriction avait également pour effet d'écarter les personnes de 15 ans et plus et celles qui n'avaient pas travaillé au cours de l'année de recensement.

Si 71TYPEWORK(35) ≠ 1 [salariés] alors exclure.

Si 81COW(41) ≠ 1 [travailleurs rémunérés] alors exclure.

Si 91COWP(86) ≠ 1 [travailleurs rémunérés et personnes apparentées non rémunérées] alors exclure.

Note : Les personnes apparentées non rémunérées étaient déjà exclues des données du Recensement de 1991 par la restriction antérieure qui limitait l'analyse aux personnes travaillant contre rémunération ou pour réaliser un bénéfice, c'est-à-dire

Si 91WAGESP(97) = 0 alors exclure.

Le salaire constitue la principale source de revenu

Comme nous nous intéressions au revenu tiré du marché du travail, l'analyse n'a porté que sur les personnes dont le salaire constituait la principale source de revenu. Ces données correspondent à la variable explicite MAJSINC(55) dans les données du Recensement de 1971. Aucune variable explicite de cette nature n'avait été constituée aux fins des recensements de 1981 et 1991. Il a fallu d'abord constituer une variable en précisant la principale source de revenu du particulier. Ensuite, les observations étaient écartées si le salaire ne constituait pas sa principale source de revenu.

Si 71MAJSINC(55) ≠ 2 alors exclure.

81MSOURCE = MAXIMUM (WAGES, SELFEMP, FAMAL, OASGI, UICBN, GOVTI, INVST, RETIR). Si 81MSOURCE ≠ WAGES alors exclure.

91MSOURCE = MAXIMUM (WAGESP, SELFIP, FAMALP, CHDCRP, OASGIP, CQPPBP, UICBNP, GOVTIP, INVSTP, RETIRP, OTINCP). Si 91MSOURCE ≠ WAGES alors exclure.

Les personnes travaillant entre 35 et 44 heures par semaine et 49 et 52 semaines par an

Nous avons limité l'analyse aux personnes qui travaillent une semaine « normale », définie comme une durée de 35 à 44 heures, et une « année complète », qui représente à nos fins de 49 à 52 semaines par an, et ce, afin d'effectuer la comparaison des écarts salariaux hommes-femmes entre des groupes dont la durée du travail est relativement homogène.

Si 71USUALHRS(32) < 4 ou > 5 alors exclure.

Si 81HRSWK(32) < 35 ou > 44 alors exclure.

Si 91HRSWKP(88) < 35 ou > 4 alors exclure.

Si 71NUMWEEKS(30) ≠ 6 alors exclure.

Si 81WKSWK(34) < 49 alors exclure.

Si 91WKSWKP(87) < 49 alors exclure.

Un revenu annuel d'au moins 8 500 $

Puisque l'analyse des données chronologiques porte d'abord sur les personnes travaillant à temps plein et à l'année dont le salaire est la principale source de revenu, nous n'avons retenu que les personnes dont le revenu annuel était supérieur à la rémunération annuelle au salaire minimum en 1990. Le revenu minimal ainsi fixé en dollars de 1990 se chiffre à 8 500 $ et plus.

L'exclusion de professions et d'industries particulières et des personnes qui n'ont pas travaillé

Nous avons écarté des professions et des industries (par exemple l'agriculture, d'autres industries du secteur primaire, l'industrie de la construction et autres) particulières étant donné que les salariées y étaient rares, notamment au premier recensement. Qui plus est, la profession de la personne ou l'industrie dans laquelle elle travaillait était parfois désignée « autres ». Les classifications des professions et des industries de 1971 ont servi aux comparaisons chronologiques, étant donné qu'elles étaient partagées par les trois années de recensement. En 1971, le grand groupe de professions « religion » appartenait à une catégorie de professions distincte, la catégorie 4, et il a donc été exclu par l'exclusion de la catégorie. En 1981 et 1991, le groupe susmentionné entrait dans la catégorie de professions « autres » et a aussi été exclu du fait de l'élimination de la catégorie dans son entièreté. Les méthodes d'exclusion des professions se présentaient comme suit :

Si 71OCCUPAT(34) = 4 [religion] ou 11 [agriculture, horticulture et élevage] ou 12 [autres industries primaires] et 15 [construction] ou 17 [autres professions] ou 18 [non déclarée] ou 00 [personne de moins de 15 ans, personne n'ayant pas travaillé en 1970] alors exclure.

Si 81OCC71(38) = 10 [agriculture, horticulture et élevage] ou 11 [autres industries primaires] ou 14 [construction] ou 16 [autres professions] ou 17 [non déclarée] ou 00 [personne de moins de 15 ans, personne n'ayant pas travaillé depuis le 1er janvier 1980] alors exclure.

Si 91OCC71(93) = 10 [agriculture, horticulture et élevage] ou 11 [autres industries primaires] ou 14 [construction] ou 16 [autres professions] ou 17 [non déclarée] ou 99 [personne de moins de 15 ans, personne n'ayant pas travaillé depuis le 1er janvier 1990] alors exclure.

Les méthodes d'exclusion des industries étaient les suivantes :

Si 71INDUST(33) = 1 [agriculture] ou 2 [forêts] ou 3 [chasse et pêche] ou 4 [mines, carrières et puits de pétrole] ou 6 [construction] ou 12 [indéterminée] ou 00 [personne de moins de 15 ans, personne n'ayant pas travaillé en 1970] alors exclure.

Si 81INDUST(40) = 1 [agriculture] ou 2 [autres industries primaires] ou 4 [construction] ou 19 [indéterminée ou imprécise] ou 00 [personne de moins de 15 ans, personne n'ayant pas travaillé depuis le 1er janvier, 1980] alors exclure.

Si 91IND70P(95) = 1 [agriculture] ou 2 [autres industries primaires] ou 4 [construction] ou 17 [indéterminée ou imprécise] ou 99 [personne de moins de 15 ans, personne n'ayant pas travaillé depuis le 1er janvier 1990] alors exclure.

Annexe 5.2

La méthode de décomposition de l'écart salarial

Il est possible d'estimer des équations salariales distinctes pour les hommes et pour les femmes en prenant comme unité d'observation le travailleur particulier :

(1) $\overline{S}_h = \overline{X}_h b_h$ pour les hommes

(2) $\overline{S}_f = \overline{X}_f b_f$ pour les femmes

si l'on pose que *S* est le logarithme des salaires, *X* est un vecteur du capital humain et d'autres caractéristiques déterminantes de la rémunération, *b* est un vecteur des coefficients de régression estimatifs illustrant le rendement de chacune des caractéristiques, *h* désigne les hommes et *f* désigne les femmes. Par souci de simplicité, les indices inférieurs et les termes d'erreur ont été omis.

Dans l'analyse de régression, la moyenne de la variable dépendante est égale aux coefficients de régression multipliés par la valeur moyenne des variables explicatives. À savoir,

(3) $\overline{S}_h = \overline{X}_h b_h$

(4) $\overline{S}_f = \overline{X}_f b_f$

L'équation qui suit représente le salaire hypothétique que toucheraient les femmes si elles conservaient leurs propres caractéristiques (c'est-à-dire X_f), mais si ces dernières étaient rémunérées selon la structure salariale des hommes (c'est-à-dire b_h) :

(5) $\overline{S}^*_f = \overline{X}_f b_h$

L'écart entre le salaire des hommes et le présent salaire hypothétique des femmes s'explique par la différence dans l'apport des caractéristiques déterminantes de la rémunération entre les hommes et les femmes, étant donné que les deux sont rémunérés selon la même structure, en l'occurrence celle du rendement des hommes. C'est-à-dire que

(6) $\overline{S}_h - \overline{S}^*_f = \overline{X}_h b_h - \overline{X}_f b_h = (\overline{X}_h - \overline{X}_f) b_h$ est attribuable à des différences dans les caractéristiques.

L'écart entre le salaire réel des femmes et le salaire hypothétique qu'elles toucheraient si elles étaient payées selon la structure salariale des hommes s'explique par la différence du rendement de caractéristiques identiques déterminantes de la rémunération, en l'occurrence celles des femmes. C'est-à-dire que

(7) $\overline{S}^*_f - \overline{S}_f = \overline{X}_f b_h - \overline{X}_f b_f = \overline{X}_f (b_h - b_f)$ est attribuable à des différences de rendement.

La totalisation des équations (6) et (7) donne

(8) $\overline{S}_h - \overline{S}_f = (\overline{X}_h - \overline{X}_f) b_h + \overline{X}_f (b_h - b_f)$

Cela révèle la possibilité de scinder l'écart salarial moyen entre les femmes et les hommes en deux composantes, nommément les différences dans la valeur moyenne des caractéristiques déterminantes de la rémunération, $(\overline{X}_h - \overline{X}_f)$, appréciée suivant le rendement des hommes, b_h, et les différences dans la structure salariale qui distingue les deux secteurs, $(b_h - b_f)$, appréciées au moyen de l'apport en caractéristiques déterminantes de la rémunération propres à la femme, $\overline{X}_f$. Le dernier terme, $\overline{X}_h(b_h - b_f)$, présente un intérêt en matière de politique, car il est souvent apparenté à la discrimination, étant donné qu'il traduit l'écart salarial pur entre les femmes et les hommes qui possèdent des mesures égales de caractéristiques déterminantes de la rémunération. Le premier terme $(\overline{X}_h - \overline{X}_f) b_f$, intéresse des politiques d'un autre ordre, car il rend compte des différences dans l'ampleur des caractéristiques déterminantes de la rémunération — par exemple, des écarts de niveau de scolarité ou de répartition professionnelle. L'envergure de nombre des caractéristiques est influençable à divers degrés par les politiques.

Il existe plusieurs façons de procéder à la décomposition décrite ci-dessus, par exemple en reformulant l'équation 5 pour qu'elle représente le salaire hypothétique que gagneraient les hommes si leur rémunération était fondée sur la structure salariale applicable aux femmes. Il en ressortirait une décomposition différente de l'équation 8, aux termes de laquelle les écarts dans l'apport des caractéristiques seraient évalués au moyen de la structure salariale des femmes, tandis que les écarts de rendement seraient appréciés selon une pondération déterminée par la valeur moyenne des caractéristiques des hommes. Nous avons toutefois opté pour la décomposition décrite ci-dessus, car la question de politique est normalement traitée dans le dessein de parvenir à accorder aux travailleuses la rémunération versée aux travailleurs comparables. À savoir, la structure salariale des hommes est la norme retenue aux fins des comparaisons.

La décomposition équivaut à une analyse d'équilibre partielle en ce qu'elle suppose que la structure salariale des hommes demeurerait intacte si elle était appliquée aux femmes. Il est évident que si une telle restructuration *massive* de la rémunération devait se produire, les salaires mêmes des hommes seraient touchés et il faudrait procéder à une analyse d'équilibre plus générale pour en connaître l'incidence finale.

Annexe 5.3

Définition des variables, spécification de 1990

Variable	Zone	Code
Âge		
Âge	**15**	**années**
Âge²	15	années²
Formation professionnelle		
Aucune formation professionnelle	**74**	**1**
Formation professionnelle	74	2 à 7
Niveau de scolarité		
Aucun grade, certificat ou diplôme	**75**	**1**
Diplôme d'études secondaires	75	2
Certificat ou diplôme d'une école de métiers	75	3
Autre certificat d'études non universitaires	75	4
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	75	5
Baccalauréat(s)	75	6
Certificat ou diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	75	7
Grade en médecine, art dentaire, médecine vétérinaire ou optométrie	75	8
Maîtrise(s)	75	9
Doctorat	75	10
État matrimonial		
Célibataire, jamais mariée/marié	**17**	**4**
Conjointe/conjoint de fait	9	2, 5
Mariée/marié	17	2
Séparée/séparé	17	3
Veuve/veuf	17	5
Divorcée/divorcé	17	1
Langues connues		
Anglais seulement	**51**	**1**
Français seulement	51	2
Anglais et français	51	3
Ni anglais ni français	51	4
Aucune connaissance de langues non officielles	**55**	**4**
Connaissance de langues non officielles	55	1, 2, 3
Statut d'immigrant		
Non-immigrante/non-immigrant	**23**	**1**
Immigrante/immigrant	23	2
Statut de minorité visible		
Personne n'appartenant pas à une minorité visible	**27**	**2**
Personne appartenant à une minorité visible	27	1
Origine autochtone		
Non-Autochtone	**28; 45**	**2 ou 5**
Autochtone	28; 45	1; ou 1, 2, 3, 4
Travail à temps plein ou à temps partiel		
Temps partiel, moins de 30 heures par semaine	**87**	**2**
Temps plein, 30 heures et plus par semaine	87	1

Annexe 5.3 (suite)

Définition des variables, spécification de 1990

Variable	Zone	Code
Travail à l'année ou une partie de l'année		
Une partie de l'année, moins de 49 semaines par année	**90**	**1 à 48**
À l'année, 49 à 52 semaines	90	49 à 52
Catégorie de travailleurs		
Travailleur rémunéré/travailleuse rémunérée	**86**	**1**
Travailleuse indépendante/travailleur indépendant, entreprise constituée en société	86	2
Travailleuse indépendante/travailleur indépendant, sans personnel rémunéré, entreprise non constituée en société	86	3
Travailleuse indépendante/travailleur indépendant, personnel rémunéré, entreprise constituée en société	86	4
Province ou territoire		
Ontario	**1**	**35**
Terre-Neuve	1	10
Île-du-Prince-Édouard	1	11
Nouvelle-Écosse	1	12
Nouveau-Brunswick	1	13
Québec	1	24
Manitoba	1	46
Saskatchewan	1	47
Alberta	1	48
Colombie-Britannique	1	59
Yukon et Territoires du Nord-Ouest	1	60
Zone de recensement		
Hors région métropolitaine de recensement	**2**	**999**
Toronto	2	933
Montréal	2	462
Vancouver	2	535
Autre région métropolitaine de recensement	2	tous les autres
Profession		
Personnel de la vente et des services I	**91**	**13**
Cadres supérieures/cadres supérieurs	91	1
Cadres intermédiaires et autres	91	2
Professionnelles/professionnels	91	3
Personnel semi-professionnel et technique	91	4
Surveillantes/surveillants	91	5
Contremaîtresses/contremaîtres	91	6
Personnel administratif et de bureau principal	91	7
Personnel de la vente et des services III	91	8
Travailleuses qualifiées/travailleurs qualifiés et artisanes/artisans	91	9
Personnel de bureau	91	10
Personnel de la vente et des services II	91	11
Travailleuses manuelles spécialisées/travailleurs manuels spécialisés	91	12
Autres travailleuses manuelles/ travailleurs manuels	91	14

Annexe 5.3 (fin)

Définition des variables, spécification de 1990

Variable	Zone	Code
Industrie		
Commerce de détail	**94**	**8**
Autres industries du secteur primaire	94	2
Industries manufacturières	94	3
Construction	94	4
Transport et entreposage	94	5
Communications et autres services publics	94	6
Commerce de gros	94	7
Finance, assurances et affaires immobilières	94	9
Services aux entreprises	94	10
Services du gouvernement fédéral	94	11
Autres services gouvernementaux	94	12
Services d'enseignement	94	13
Services de soins de santé et services sociaux	94	14
Hébergement et restauration	94	15
Autres services	94	16

Notes : Les variables de référence sont données en caractères gras, sur fond non ombré.

Les professions de la vente et des services sont assorties d'un chiffre romain correspondant au niveau de compétence, le plus élevé étant le niveau III.

Source : Fichier de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers, Recensement du Canada de 1991.

Annexe 5.4

Définition des variables, spécification commune, recensements de 1970, 1980 et 1990

	1970		1980		1990	
Variable	**Zone**	**Code**	**Zone**	**Code**	**Zone**	**Code**
Âge	**10**	**années**	**17**	**années**	**15**	**années**
Âge²	10	années²	17	années²	15	années²
Formation professionnelle						
Pas de formation professionnelle	**22**	**0**	**48**	**0, 1**	**74**	**1**
Formation professionnelle	22	1, 2	48	2 à 7	74	2 à 7
Niveau de scolarité						
Aucun diplôme d'études secondaires	**20**	**1 à 5**	**49**	**1**	**75**	**1**
Diplôme d'études secondaires	20	6, 7	49	2	75	2
Études postsecondaires	20	8, 9	49	3, 4, 5	75	3, 4, 5
Baccalauréat	20	10	49	6	75	6
Études supérieures au baccalauréat	20	11	49	7	75	7
Grade d'études supérieures	20	12	49	8, 9, 10	75	8, 9, 10
État matrimonial						
Célibataire	**8**	**1**	**21**	**4**	**18**	**4**
Mariée/marié	8	2	21	2	18	2
Séparée/séparé, veuve/veuf, divorcée/divorcé	8	3, 4, 5	21	3, 5, 1	18	3, 5, 1

Annexe 5.4 (fin)

Définition des variables, spécification commune, recensements de 1970, 1980 et 1990

	1970		1980		1990	
Variable	**Zone**	**Code**	**Zone**	**Code**	**Zone**	**Code**
Langues connues						
Anglais seulement	**18**	**1**	**53**	**1**	**51**	**1**
Français seulement	18	2	53	2	51	2
Anglais et français	18	3	53	3	51	3
Ni anglais ni français	18	4	53	4	51	4
Statut d'immigrant						
Non-immigrante/non-immigrant	**12**	**0**	**57**	**0**	**23**	**1**
Immigrante/immigrant	12	1 à 9	57	1 à 13	23	2
Province						
Provinces de l'Atlantique	**1**	**10 à 13**	**1**	**10 à 13**	**1**	**10 à 13**
Québec	1	24	1	24	1	24
Ontario	1	35	1	35	1	35
Provinces des Prairies	1	46 à 48	1	46 à 48	1	46 à 48
Colombie-Britannique	1	59	1	59	1	59
Heures de travail hebdomadaires						
35 à 39 heures	**32**	**4**	**32**	**35 à 39**	88	**35 à 39**
40 à 44 heures	32	5	32	40 à 44	88	40 à 44
Profession						
Emploi de bureau	**34**	8	**38**	**7**	**93**	**7**
Direction, administration et professions connexes	34	1	38	1	93	1
Sciences naturelles, génie et mathématiques	34	2	38	2	93	2
Sciences sociales et secteurs connexes	34	3	38	3	93	3
Enseignement et secteurs connexes	34	5	38	4	93	4
Médecine et santé	34	6	38	5	93	5
Arts plastiques, décoratifs, littéraires, d'interprétation et secteurs connexes	34	7	38	6	93	6
Commerce	34	9	38	8	93	8
Services	34	10	38	9	93	9
Traitement des matières premières	34	13	38	12	93	12
Fabrication, montage et réparation de produits finis	34	14	38	13	93	13
Transports	34	16	38	15	93	15
Industrie						
Administration publique	**33**	**11**	**40**	**18**	**95**	**11, 12**
Industries manufacturières	33	5	40	3	95	3
Transports, communications et autres services publics	33	7	40	5, 6, 7	95	5, 6
Commerce	33	8	40	8, 9	95	7, 8
Finance, assurances et affaires immobilières	33	9	40	10	95	9
Services socioculturels, commerciaux et personnels	33	10	40	11 à 17	95	10, 13 à 16

Source : Fichier de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers, recensements du Canada de 1971, 1981 et 1991.

Annexe 5.5

Scores *t*, spécification de 1990

Variable	Femmes	Hommes
Groupe d'âge		
15 à 24 ans	...	...
25 à 34 ans	30,81	31,88
35 à 44 ans	35,86	41,93
45 à 54 ans	33,37	43,69
55 à 64 ans	25,90	32,11
65 ans et plus	6,56	8,66
Formation professionnelle		
Aucune formation professionnelle	...	...
Formation professionnelle	0,60	–3,99
Niveau de scolarité		
Aucun grade, certificat ou diplôme	...	...
Diplôme d'études secondaires	16,45	17,75
Certificat ou diplôme d'une école de métiers	7,14	12,06
Autre certificat d'études non universitaires	11,60	14,26
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	15,67	10,43
Baccalauréat(s)	27,04	27,66
Certificat ou diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	17,32	16,11
Grade en médecine, art dentaire, médecine vétérinaire ou optométrie	17,28	33,22
Maîtrise(s)	20,92	25,05
Doctorat	10,68	19,33
État matrimonial		
Célibataire, jamais mariée/marié	...	...
Conjointe/conjoint de fait	8,66	15,34
Mariée/marié	9,11	34,42
Séparée/séparé	4,85	11,40
Veuve/veuf	4,76	4,90
Divorcée/divorcé	7,37	10,69
Langues connues		
Anglais seulement	...	...
Français seulement	–2,69	–4,83
Anglais et français	0,86	0,04
Ni anglais ni français	–4,58	–2,69
Aucune connaissance de langues non officielles	...	...
Connaissance de langues non officielles	–2,03	–4,69
Statut d'immigrant		
Non-immigrante/non-immigrant	...	...
Immigrante/immigrant	–2,74	–4,07
Statut de minorité visible		
Personne n'appartenant pas à une minorité visible	...	...
Personne appartenant à une minorité visible	–6,82	–15,92
Origine autochtone		
Non-Autochtone	...	...
Autochtone	–3,66	–7,38

Annexe 5.5 (suite)

Scores *t*, spécification de 1990

Variable	Femmes	Hommes
Travail à temps plein ou à temps partiel		
Temps partiel, moins de 30 heures par semaine	...	...
Temps plein, 30 heures par semaine et plus	90,23	71,48
Travail à l'année ou une partie de l'année		
Une partie de l'année, moins de 49 semaines par année	...	...
À l'année, de 49 à 52 semaines	−11,90	−14,86
Catégorie de travailleurs		
Travailleuse rémunérée /travailleur rémunéré	...	...
Travailleuse indépendante/travailleur indépendant, entreprise constituée en société	−1,57	−13,22
Travailleuse indépendante/travailleur indépendant, sans personnel rémunéré, entreprise non constituée en société	−25,64	−27,90
Travailleuse indépendante/travailleur indépendant, personnel rémunéré, entreprise constituée en société	−5,45	−9,01
Province ou territoire		
Ontario	...	...
Terre-Neuve	−0,43	−4,00
Île-du-Prince-Édouard	0,10	−3,59
Nouvelle-Écosse	−5,95	−8,64
Nouveau-Brunswick	−4,49	−6,87
Québec	−2,05	−2,53
Manitoba	−4,00	−7,80
Saskatchewan	−4,15	−7,86
Alberta	−0,14	−2,03
Colombie-Britannique	2,34	3,43
Yukon et Territoires du Nord-Ouest	5,13	3,87
Zone de recensement		
Hors région métropolitaine de recensement	...	...
Toronto	19,52	16,11
Montréal	7,93	5,18
Vancouver	6,79	5,19
Autre région métropolitaine de recensement	9,61	9,67
Profession		
Personnel de la vente et des services I	...	...
Cadres supérieures/cadres supérieurs	12,01	29,01
Cadres intermédiaires et autres	23,75	31,66
Professionnelles/professionnels	30,69	25,71
Personnel semi-professionnel et technique	12,34	15,61
Surveillantes/surveillants	12,91	10,58
Contremaîtresses/contremaîtres	3,24	16,49
Personnel administratif et de bureau principal	14,74	9,81
Personnel de la vente et des services III	9,34	17,53
Travailleuses qualifiées/travailleurs qualifiés et artisanes/artisans	−2,12	18,21
Personnel de bureau	9,96	2,53
Personnel de la vente et des services II	−2,60	12,86
Travailleuses manuelles spécialisées/travailleurs manuels spécialisés	−0,95	10,15
Autres travailleuses manuelles/travailleurs manuels	−4,41	3,21

Annexe 5.5 (fin)

Scores *t*, spécification de 1990

Variable	Femmes	Hommes
Industrie		
Commerce de détail	...	...
Autres industries du secteur primaire	11,49	27,90
Industries manufacturières	13,62	24,64
Construction	7,89	18,53
Transport et entreposage	11,04	20,20
Communications et autres services publics	17,72	23,34
Commerce de gros	8,55	14,03
Finance, assurances et affaires immobilières	14,56	14,51
Services aux entreprises	9,33	18,09
Services du gouvernement fédéral	18,13	19,44
Autres services gouvernementaux	12,70	17,37
Services d'enseignement	8,76	10,24
Services de soins de santé et services sociaux	16,16	6,20
Hébergement et restauration	−7,53	−15,19
Autres services	−9,92	−3,90

.. Nombres indisponibles.

... Nombres n'ayant pas lieu de figurer.

Notes : Les variables de référence sont données en caractères gras, sur fond non ombré.

Les professions de la vente et des services sont assorties d'un chiffre romain correspondant au niveau de compétence, le plus élevé étant le niveau III.

Source : Fichier de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers, Recensement du Canada de 1991.

Annexe 5.6

Scores *t*, estimations de régression de la rémunération, 1970, 1980, 1990
(variable dépendante : logarithme de la rémunération annuelle)

	1970		1980		1990	
Variable	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Groupe d'âge						
15 à 24 ans	...	...	...	...	...	...
25 à 34 ans	17,71	20,03	32,19	33,92	27,37	29,11
35 à 44 ans	21,84	31,27	35,91	50,65	37,57	42,42
45 à 54 ans	20,69	30,15	36,01	51,64	36,71	47,43
55 à 64 ans	17,74	22,82	30,87	40,26	28,93	37,87
65 ans et plus	6,97	2,41	5,63	5,10	8,72	10,36
Formation professionnelle						
Aucune formation professionnelle	...	...	...	...	...	...
Formation professionnelle	7,81	9,23	−5,26	−5,60	−2,20	−4,77
Niveau de scolarité						
Aucun diplôme d'études secondaires	...	...	...	...	...	...
Diplôme d'études secondaires	12,74	15,34	12,69	21,29	11,28	14,68
Études postsecondaires	13,31	14,72	14,67	18,43	13,00	17,69
Baccalauréat	21,17	28,23	28,48	38,11	31,02	33,79
Études supérieures au baccalauréat	2,38	3,76	17,21	24,82	21,01	20,81
Grade d'études supérieures	20,69	32,59	26,98	41,88	31,55	37,17

Annexe 5.6 (suite)

Scores *t*, estimations de régression de la rémunération, 1970, 1980, 1990 (variable dépendante : logarithme de la rémunération annuelle)

Variable	1970 Femmes	1970 Hommes	1980 Femmes	1980 Hommes	1990 Femmes	1990 Hommes
État matrimonial						
Célibataire	...	...	...	...	...	...
Mariée/marié	−5,02	18,73	−1,98	32,64	−0,07	29,96
Séparée/séparé, veuve/veuf, divorcée/divorcé	−2,93	8,87	0,40	12,30	1,96	12,37
Langues connues						
Anglais seulement	...	...	...	...	...	...
Français seulement	−5,46	−10,15	−7,79	−9,93	−6,22	−8,96
Anglais et français	−0,85	−2,21	−0,65	−0,73	1,26	0,25
Ni anglais ni français	−4,45	−6,45	−6,80	−9,76	−6,28	−8,12
Statut d'immigrant						
Non-immigrante/non-immigrant	...	...	...	...	...	...
Immigrante/immigrant	−4,40	−8,01	−7,10	−10,68	−6,45	−11,18
Province						
Provinces de l'Atlantique	...	...	...	...	...	...
Québec	11,74	9,67	18,59	12,43	7,31	6,73
Ontario	14,69	14,14	17,54	18,20	16,81	16,97
Provinces des Prairies	5,29	3,35	17,06	16,33	6,35	5,71
Colombie-Britannique	10,56	12,40	23,19	27,83	11,05	13,89
Heures de travail hebdomadaires						
35 à 39 heures	...	...	...	...	...	...
40 à 44 heures	−4,48	−3,23	−4,49	−1,84	−1,91	3,52
Profession						
Emploi de bureau	...	...	...	...	...	...
Direction, administration et professions connexes	12,03	28,50	34,21	45,86	36,74	36,83
Sciences naturelles, génie et mathématiques	4,74	17,21	16,31	28,92	20,49	27,07
Sciences sociales et secteurs connexes	6,88	6,41	10,60	11,25	10,22	8,03
Enseignement et secteurs connexes	19,40	10,84	32,28	25,07	27,01	22,32
Médecine et santé	13,61	3,61	30,87	7,59	26,74	10,19
Arts plastiques, décoratifs, littéraires, d'interprétation et secteurs connexes	5,24	6,89	5,65	5,18	5,09	6,54
Commerce	−5,76	16,51	−1,31	20,07	5,91	13,77
Services	−11,01	1,01	−20,38	1,06	−19,10	3,08
Traitement des matières premières	−0,10	6,17	0,15	14,23	−0,63	9,35
Fabrication, montage et réparation de produits finis	−9,22	6,83	−11,83	10,41	−7,20	9,62
Transports	2,14	0,40	1,14	4,24	0,74	3,02

Annexe 5.6 (fin)

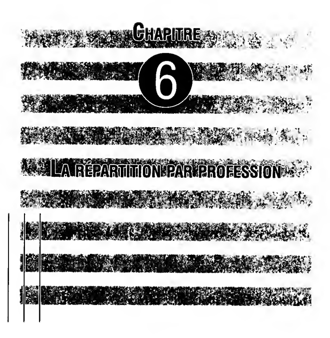
Scores *t*, estimations de régression de la rémunération, 1970, 1980, 1990 (variable dépendante : logarithme de la rémunération annuelle)

Variable	1970 Femmes	1970 Hommes	1980 Femmes	1980 Hommes	1990 Femmes	1990 Hommes
Industrie						
Administration publique	...	...	...	...	...	...
Industries manufacturières	–6,92	–3,69	–10,61	–4,62	–11,96	–6,61
Transports, communications et autres services publics	–0,33	2,70	3,32	6,63	1,73	0,44
Commerce	–12,64	–11,73	–25,53	–19,47	–29,89	–21,53
Finance, assurances et affaires immobilières	–9,76	–5,78	–9,72	–5,33	–13,41	–8,12
Services socioculturels, commerciaux et personnels	–11,43	–18,95	–18,33	–27,54	–21,02	–28,03
Coordonnée à l'origine	551,48	608,21	897,90	901,56	709,51	654,69

... Nombres n'ayant pas lieu de figurer.

Note : Les catégories de référence des variables catégorielles sont données en caractères gras, sur fond non ombré. Les variables sont statistiquement significatives à 0,01 et 0,05 si leurs scores *t* sont supérieurs à 2,58 et à 1,96 respectivement, selon les résultats de tests bilatéraux.

Source : Fichier de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers, recensements du Canada de 1971, 1981 et 1991.



L'appartenance à une profession apporte des privilèges, pécuniaires ou non, comme le prestige. Il s'ensuit que la distribution des femmes actives entre les professions a de l'importance en raison du prestige que confèrent certaines de ces professions, aussi bien qu'en raison de facteurs monétaires qu'elles entraînent.

La répartition différente des femmes et des hommes entre les professions est un déterminant important de l'écart salarial. En fait, les différences au chapitre de la répartition influeraient davantage sur cet écart que les écarts de traitement à l'intérieur même d'une profession étroitement définie, et ce, particulièrement au sein d'un même établissement (Gunderson, 1989, p. 51).

C'est entre autres pour cette raison qu'on estime que des mesures législatives comme celles qui touchent à l'égalité d'accès à l'emploi et à l'équité en matière d'emploi sont plus à même de rétrécir l'écart salarial que ne le seraient des lois sur la parité salariale prescrivant la rémunération égale du travail sensiblement comparable au sein du même établissement. Dans la même optique, on estime que les lois sur l'équité salariale (c'est-à-dire celles qui concernent la valeur comparable ou la parité salariale pour fonctions équivalentes) offrent un plus grand potentiel à ce propos que les lois classiques sur la parité salariale, justement du fait qu'elles peuvent venir à bout des écarts salariaux qui distinguent les professions à prédominance féminine de celles à prédominance masculine.

En outre, la répartition des femmes et des hommes entre les professions présente de l'intérêt du point de vue des politiques, car elle est susceptible d'être influencée par des facteurs et des décisions autres, dont certains peuvent être régis par des politiques gouvernementales, ou du moins infléchis par ces dernières. Par exemple, le groupement par aptitudes pratiqué dans les établissements d'enseignement peut influencer le parcours suivi par les femmes, au terme duquel

elles deviendront médecins ou infirmières, cadres ou secrétaires, scientifiques ou techniciennes de laboratoire. Le choix d'une profession est susceptible d'être influencé par les responsabilités familiales, notamment celles qui concernent les soins aux enfants. À cet égard, les sciences infirmières et l'enseignement ont souvent été considérés comme l'extension du rôle qu'assument fréquemment les femmes au sein du ménage et qui consiste à vaquer aux soins et à l'éducation des enfants.

Les emplois moins bien rémunérés à prédominance féminine appellent souvent des expressions comme « discrimination professionnelle » et « ghetto de cols roses ». « Emploi non traditionnel » s'entend des emplois (le plus souvent de cols bleus) où les hommes prédominent, mais que commencent à occuper également les femmes. « Plafonds de verre » désigne les obstacles à la promotion qui, s'ils sont invisibles, n'empêchent pas moins la montée de l'échelle hiérarchique. Des expressions comme « cheminement de carrière de la maman » décrivent une voie professionnelle parallèle dont les emplois exigent moins de temps et d'engagement que ceux qui jalonneraient le « cheminement de carrière du papa ».

Dans bien des cas, la discrimination professionnelle ou même le fait qu'une personne soit orientée vers des emplois particuliers en début de carrière amorce une tendance qui dure toute une vie. Certains emplois sont une « impasse », offrant peu de formation ou de possibilités d'avancement. Très souvent, ils sont ennuyeux et répétitifs et inculquent aux travailleurs des habitudes de travail de même nature qui les engagent dans une spirale de productivité descendante. Les conditions initiales et les points de départ ont de l'importance pour le comportement sur le marché du travail comme ailleurs.

L'éventail des expressions qui qualifient la répartition par profession des femmes met sans contredit en évidence toute l'attention accordée à la question dans les sphères politiques et les médias.

6.1 CERTAINS CONCEPTS FONDAMENTAUX

Dans le présent chapitre, nous comparons la répartition par profession des femmes et des hommes au moyen de données du Recensement de 1991. Nous procédons également à des comparaisons dans le temps qui sont fondées sur les recensements de 1971, 1981 et 1991[1], en insistant particulièrement sur la question à savoir si la répartition caractéristique des femmes s'est rapprochée ou non de celle des hommes.

À cette fin, nous recourons à deux concepts fondamentaux. Le premier est celui de la *répartition par profession* des populations actives féminine et masculine, c'est-à-dire la façon dont se répartissent respectivement la totalité des femmes actives et des hommes actifs entre les différentes professions, la somme des répartitions devant totaliser 100 % de la population active.

Le second concept se rapporte à la proportion de la main-d'œuvre de chaque profession qui est composée de femmes ou d'hommes. Il s'agit de la *composition par sexe* ou de la fréquence des femmes ou des hommes dans chaque profession. Ce concept est utilisé dans le cadre des lois sur l'équité salariale, par exemple aux fins de la comparaison salariale entre des professions « à prédominance féminine » et des professions « à prédominance masculine » de valeur égale, là où la valeur est fixée au moyen de systèmes d'évaluation des emplois. La prédominance d'un sexe ou de l'autre correspond souvent, par définition, à la présence d'au moins 70 % de membres d'un sexe donné au sein d'une profession particulière (Gunderson et Weiner, 1990, p. 125).

Les deux concepts sont utiles : ils mettent en lumière des phénomènes différents, bien que liés entre eux. À titre d'exemple, celui de la répartition permet de cerner les concentrations, entre autres, de femmes actives. La présence de ces concentrations est éventuellement attribuable à la prédominance des femmes au sein des professions en question ou au fait que les groupes professionnels concernés sont à ce point nombreux, qu'ils soient à prédominance féminine ou masculine, qu'ils réunissent une part importante de la population active féminine. En revanche, une profession peut être à prédominance féminine ou ne compter que des femmes, mais ne concerner qu'une part restreinte de la population active féminine, du simple fait qu'elle réunit peu de personnes.

Nous utiliserons et illustrerons, tout au long du chapitre, tant le concept de la fréquence que celui de la répartition. La classification des professions est basée sur la population active expérimentée, notion qui exclut les personnes qui n'ont jamais travaillé ou qui n'ont pas travaillé au cours des six mois précédant l'enquête. L'objet des exclusions consiste à attribuer une profession seulement aux personnes qui en exercent une régulière en ce moment.

Nous utilisons deux séries différentes de codes professionnels[2]. La première est celle de la Classification des professions de 1971. Cette série a ceci d'avantageux que nous disposons de données s'y rapportant pour les recensements de 1971, 1981 et 1991. Elle se prête donc aux comparaisons chronologiques portant sur les trois années. Par ailleurs, étant donné qu'elle porte sur la base des professions qui étaient répandues en 1971, il se peut qu'en soient exclues certaines des nouvelles professions qui ont fait leur apparition depuis lors.

La seconde série est celle de la Classification type des professions de 1991. Il s'agit d'une série plus récente qui tient donc compte de bon nombre de nouvelles professions. Cela dit, elle n'a pas servi à l'encodage des données du Recensement de 1971. Elle ne peut donc pas être utilisée aux fins des comparaisons chronologiques. Pour cette raison, les codes de la Classification des professions de 1971 ont servi aux comparaisons chronologiques, tandis que ceux de la Classification type des professions de 1991 ont été utilisés dans l'analyse des données du Recensement de 1991. Il est nécessaire de faire des compromis entre la continuité chronologique et l'actualité des renseignements.

L'indice de disparité professionnelle de Duncan (Duncan et Duncan, 1955) offre une mesure sommaire des écarts entre la répartition de la main-d'œuvre féminine et celle de la main-d'œuvre masculine. La mesure correspond à la part de la population active totale, tant féminine que masculine, qui devrait changer de profession pour que les populations actives féminine et masculine répondent à une distribution identique entre tous les groupes professionnels. Elle correspond à la moitié de la moyenne des écarts entre la répartition par profession des hommes et celle des femmes. Les écarts figurent aux tableaux suivants, lesquels précisent la répartition par profession des femmes et des hommes.

6.2 LE RECENSEMENT DE 1991

6.2.1 La répartition par profession

Près de la moitié moins de la population active féminine, comparativement à la main-d'œuvre masculine, se situe dans la catégorie de la gestion (tableau 6.1), soit quelque 6 % des femmes actives comparativement à quelque 12 % des hommes actifs. La disparité relative est la plus grande à l'extrémité la plus élevée, soit parmi les cadres supérieures/cadres supérieurs et les directrices spécialistes/directeurs spécialistes. Les répartitions sont comparables parmi les directrices/directeurs de la vente au détail, de la restauration et des services d'hébergement.

TABLEAU 6.1

RÉPARTITION PAR PROFESSION DE LA POPULATION ACTIVE EXPÉRIMENTÉE, 10 GRANDES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES ET 47 GRANDS GROUPES DE PROFESSIONS (CLASSIFICATION TYPE DES PROFESSIONS DE 1991), POURCENTAGE DE LA POPULATION ACTIVE EXPÉRIMENTÉE DANS CHAQUE PROFESSION, 1991

Grandes catégories professionnelles et grands groupes de professions	Femmes %	Hommes %	Écart %
Gestion	**6,41**	**12,43**	**6,02**
Cadres supérieures/cadres supérieurs	0,37	1,47	1,10
Directrices spécialistes/directeurs spécialistes	1,28	2,89	1,61
Directrices/directeurs de la vente au détail, de la restauration et des services d'hébergement	2,84	3,74	0,90
Autres directrices/directeurs non classés ailleurs	1,91	4,33	2,42
Affaires, finance et administration	**31,62**	**9,05**	**22,57**
Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance	1,31	1,58	0,27
Personnel d'administration de la finance et des assurances	2,09	0,51	1,58
Secrétaires	7,91	0,09	7,82
Personnel administratif et de réglementation	1,96	0,80	1,16
Personnel de supervision du travail de bureau	1,00	0,57	0,43
Personnel de bureau	17,34	5,50	11,84
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	**1,79**	**7,09**	**5,30**
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées et personnel assimilé	1,01	3,62	2,61
Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	0,78	3,48	2,70
Secteur de la santé	**8,70**	**1,90**	**6,80**
Personnel professionnel des soins de santé	0,83	0,92	0,09
Professionnelles/professionnels en sciences infirmières	3,71	0,16	3,55
Personnel technique et personnel assimilé du secteur de la santé	2,07	0,50	1,57
Personnel de soutien des services de la santé	2,09	0,31	1,78
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	**8,30**	**4,95**	**3,35**
Juges, avocates/avocats, psychologues, travailleuses sociales/travailleurs sociaux, ministres du culte et agentes/agents des politiques et des programmes	1,75	1,69	0,06
Enseignantes/enseignants	5,19	2,78	2,41
Personnel paraprofessionnel du droit, des services sociaux, de l'enseignement et de la religion, non classé ailleurs	1,36	0,48	0,88

Tableau 6.1 (suite)

Répartition par profession de la population active expérimentée, 10 grandes catégories professionnelles et 47 grands groupes de professions (Classification type des professions de 1991), pourcentage de la population active expérimentée dans chaque profession, 1991

Grandes catégories professionnelles et grands groupes de professions	Femmes %	Hommes %	Écart %
Arts, culture, sports et loisirs	**2,83**	**2,00**	**0,83**
Personnel professionnel des arts et de la culture	1,24	0,83	0,41
Personnel technique des arts, de la culture, des sports et des loisirs	1,59	1,17	0,42
Ventes et services	**30,45**	**19,56**	**10,89**
Personnel de supervision des ventes et des services	0,70	0,56	0,14
Personnel de la vente en gros technique et non technique, de l'assurance et de l'immobilier, des achats en gros et au détail et des achats de grains	1,73	3,12	1,39
Vendeuses/vendeurs et commis-vendeuses/commis-vendeurs	5,76	2,92	2,84
Caissières/caissiers	3,38	0,36	3,02
Chefs et cuisinières/cuisiniers	1,47	1,33	0,14
Personnel des services des aliments et boissons	3,42	0,79	2,63
Personnel des services de protection	0,59	2,89	2,30
Personnel de l'hébergement et des voyages et préposées/préposés dans les sports et les loisirs	0,87	0,50	0,37
Personnel de soutien familial et de garderie	4,02	0,17	3,85
Personnel de la vente et des services, non classé ailleurs	8,49	6,93	1,58
Métiers, transport et machinerie	**2,20**	**26,27**	**24,07**
Entrepreneuses/entrepreneurs et contremaîtresses/contremaîtres du personnel des métiers et des transports	0,12	2,65	2,53
Personnel des métiers de la construction	0,13	4,08	3,95
Mécaniciennes/mécaniciens de machines fixes, opératrices/opérateurs de réseaux électriques et électriciennes/électriciens et monteuses/monteurs de télécommunications	0,09	2,08	1,99
Machinistes, personnel du formage, profilage et montage du métal	0,06	1,31	1,25
Mécaniciennes/mécaniciens	0,08	4,30	4,22
Autres métiers non classés ailleurs	0,61	1,02	0,41
Conductrices/conducteurs d'équipement lourd et grutières/grutiers et foreuses/foreurs	0,03	1,35	1,32
Conductrices/conducteurs de matériel de transport et personnel assimilé, sauf les manœuvres	0,59	5,07	4,48
Aides de soutien des métiers, manœuvres en construction et de transport et personnel assimilé	0,49	4,41	3,92
Professions propres au secteur primaire	**2,59**	**7,26**	**4,67**
Professions propres à l'agriculture, sauf les manœuvres	2,11	4,21	2,10
Professions propres à l'exploitation forestière, minière, pétrolière et gazéifère et à la pêche, sauf les manœuvres	0,13	1,67	1,54
Personnel élémentaire de la production primaire	0,35	1,37	1,02

TABLEAU 6.1 (FIN)

RÉPARTITION PAR PROFESSION DE LA POPULATION ACTIVE EXPÉRIMENTÉE, 10 GRANDES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES ET 47 GRANDS GROUPES DE PROFESSIONS (CLASSIFICATION TYPE DES PROFESSIONS DE 1991), POURCENTAGE DE LA POPULATION ACTIVE EXPÉRIMENTÉE DANS CHAQUE PROFESSION, 1991

Grandes catégories professionnelles et grands groupes de professions	Femmes %	Hommes %	Écart %
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	**5,12**	**9,48**	**4,36**
Surveillantes/surveillants dans la fabrication	0,16	0,85	0,69
Conductrices/conducteurs de machines dans la fabrication	2,68	4,89	2,21
Monteuses/monteurs dans la fabrication	0,88	1,77	0,89
Manœuvres dans la fabrication et les services d'utilité publique	1,40	1,98	0,58
Total de la répartition en pourcentage, population active expérimentée (arrondi)	**100,0**	**100,0**	...
Total numérique de la population active expérimentée	6 830 990	7 839 245	...
Indice de disparité professionnelle, 10 grandes catégories professionnelles	...	...	**44,44**
Indice de disparité professionnelle, 47 grands groupes	...	...	**48,49**
Indice de disparité professionnelle, 139 sous-groupes	...	...	**53,40**
Indice de disparité professionnelle, 519 groupes de base	...	...	**57,10**

... Nombres n'ayant pas lieu de figurer.

Note : Les grandes catégories sont données en caractères gras, sur fond ombré.

Source : Totalisations spéciales, Recensement du Canada de 1991.

Une très grande proportion des femmes actives (32 % contre 9 % d'hommes actifs) occupent des emplois de col blanc dans le secteur des affaires, de la finance et de l'administration. Cette réalité est attribuable à la grande part des femmes actives qui occupent des postes en secrétariat et en travail de bureau. Elle souligne également l'importance d'examiner les groupes professionnels plus précis.

Seule une part minime de la population active féminine travaille en sciences naturelles et appliquées, tandis qu'une proportion plus grande (notamment en regard des hommes) travaille dans le secteur de la santé. De plus, les rares hommes qui sont membres de ces professions ont tendance à se situer aux échelons supérieurs. Une fraction importante de la population active féminine, à savoir 5 %, se situe dans le grand groupe des enseignantes/enseignants.

Avec l'avènement de la nouvelle économie de services, des parts importantes tant de femmes actives que d'hommes actifs travaillent désormais dans les ventes et les services. En effet, près du tiers des femmes actives et environ le cinquième des hommes actifs occupent des emplois dans ce secteur et, comme au sein d'autres grands groupes de professions, les femmes ont tendance à y être démesurément concentrées dans les professions à faible revenu. Il en est ainsi dans les groupes professionnels suivants du secteur des ventes et des services : vendeuses/vendeurs et commis-vendeuses/commis-vendeurs; caissières/caissiers; personnel des services des aliments et boissons; personnel de soutien familial et de garderie.

Une part importante des hommes actifs, soit quelque 26 % d'entre eux, travaillent au sein de la catégorie des métiers, du transport et de la machinerie, tandis que seulement 2 % des femmes actives s'y trouvent. En outre, proportionnellement plus d'hommes que de femmes exercent une profession propre au secteur primaire ou au secteur de la transformation, de la fabrication et des services d'utilité publique.

L'indice de disparité professionnelle (voir le bas du tableau 6.1) est de 44 pour les 10 grandes catégories professionnelles, ce qui signifie que 44 % de la population active masculine ou féminine devrait changer de grande catégorie professionnelle afin que les répartitions des populations actives respectives soient les mêmes dans toutes les grandes catégories. La proportion augmente progressivement à mesure que les catégories professionnelles sont plus étroitement définies, phénomène qui révèle que, si la comparaison repose sur les grandes catégories, il existe d'importantes disparités entre la répartition de la main-d'œuvre féminine et celle de la main-d'œuvre masculine *au sein* de ces catégories.

6.2.2 La répartition entre les professions définies aux fins de l'équité en matière d'emploi

Les écarts appréciables entre la répartition professionnelle des femmes et celle des hommes sont mis en relief à nouveau au tableau 6.2[3].

Par rapport aux hommes, les femmes occupent en nombre disproportionnellement élevé des emplois de la catégorie du personnel administratif et de bureau principal, de même que des emplois dans le secteur de la vente et des services, aux niveaux I et II. Relativement aux femmes, les hommes sont démesurément représentés dans les catégories supérieures des cadres supérieures/cadres supérieurs, des cadres intermédiaires et autres administratrices/administrateurs, des contremaîtresses/contremaîtres, des travailleuses qualifiées/travailleurs qualifiés et artisanes/artisans, des travailleuses manuelles spécialisées/travailleurs manuels spécialisés et des autres travailleuses manuelles/travailleurs manuels.

Tableau 6.2

Répartition par profession de la population active expérimentée, 14 catégories professionnelles définies aux fins de l'équité en matière d'emploi (pourcentage de la population active dans chaque profession), 1991

Catégories professionnelles définies aux fins de l'équité en matière d'emploi	Femmes %	Hommes %	Écart %
Cadres supérieures/cadres supérieurs	0,37	1,47	1,10
Cadres intermédiaires et autres administratrices/administrateurs	6,03	10,96	4,93
Professionnelles/professionnels	15,04	11,57	3,47
Personnel semi-professionnel et technique	5,80	5,64	0,16
Suveillantes/surveillants	1,70	1,12	0,58
Contremaîtresses/contremaîtres	2,40	7,95	5,55
Personnel administratif et de bureau principal	11,96	1,41	10,55
Personnel de la vente et des services III	4,16	4,85	0,69
Travailleuses qualifiées/travailleurs qualifiés et artisanes/artisans	1,02	13,60	12,58
Personnel de bureau	17,34	5,50	11,84
Personnel de la vente et des services II	17,26	6,94	10,32
Travailleuses manuelles spécialisées/travailleurs manuels spécialisés	4,45	15,31	10,86
Personnel de la vente et des services I	10,42	7,53	2,89
Autres travailleuses manuelles/travailleurs manuels	2,03	6,16	4,13
Total des catégories professionnelles (arrondi)	**100,00**	**100,00**	...
Total numérique de la population active expérimentée	6 830 990	7 839 245	...
Indice de disparité professionnelle	...	...	**39,27**

... Nombres n'ayant pas lieu de figurer.

Note : Les professions de la vente et des services sont assorties d'un chiffre romain correspondant au niveau de compétence, le plus élevé étant le niveau III.

Source : Totalisations spéciales, Recensement du Canada de 1991.

L'indice de disparité professionnelle, qui s'établit à 39, indique que près de 40 % de la main-d'œuvre masculine ou féminine serait obligée de changer de profession pour que la répartition par profession des femmes et celle des hommes soient identiques dans les 14 catégories professionnelles établies aux fins de l'équité en matière d'emploi. Cette donnée est légèrement inférieure à la proportion de 44 % de travailleuses et de travailleurs qui devraient passer d'une catégorie à une autre dans les 10 grandes catégories professionnelles dont il a été question précédemment[4].

6.2.3 La prédominance des sexes

Une autre façon de présenter les tendances que suivent les populations actives féminine et masculine consiste à examiner la proportion de femmes et d'hommes que compte chaque profession. Cette façon de faire correspond au concept de la prédominance sexuelle qu'invoquent souvent les lois en matière d'équité salariale afin de désigner les professions à prédominance féminine ou masculine et les professions mixtes. Il y a prédominance d'un sexe dans une profession si une proportion donnée de travailleurs, éventuellement 70 % ou plus, sont du même sexe. Nous retenons dans le présent texte la limite précitée afin d'établir qu'une profession est à prédominance féminine ou masculine.

La population active expérimentée était composée à environ 55 % d'hommes et 45 % de femmes, comme le montre la dernière ligne du tableau 6.3. Il y a lieu de se reporter à cette norme pour juger de la prédominance des sexes dans des professions particulières, c'est-à-dire de se rappeler qu'une profession est parfaitement neutre si 55 % de ses membres sont des hommes et 45 %, des femmes, et non pas si les membres des deux sexes sont répartis de façon parfaitement égale.

Tableau 6.3

Proportion des femmes et des hommes dans chaque profession, 10 grandes catégories professionnelles et 47 grands groupes de professions (Classification type des professions de 1991), 1991

Grandes catégories professionnelles et grands groupes de professions	Femmes %	Hommes %
Gestion	**29,54**	**70,46**
Cadres supérieures/cadres supérieurs	17,10	82,90
Directrices spécialistes/directeurs spécialistes	26,44	73,56
Directrices/directeurs de la vente au détail, de la restauration et des services d'hébergement	38,24	61,76
Autres directrices/directeurs non classés ailleurs	26,43	73,57
Affaires, finance et administration	**73,98**	**26,02**
Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance	40,24	59,76
Personnel d'administration de la finance et des assurances	76,78	23,22
Secrétaires	98,56	1,44
Personnel administratif et de réglementation	66,66	33,34
Personnel de supervision du travail de bureau	59,13	40,87
Personnel de bureau	71,97	28,03

Tableau 6.3 (suite)

Proportion des femmes et oes hommes oans chaque profession, 10 granoes catégories professionnelles et 47 grands groupes de professions (Classification type oes professions oe 1991), 1991

Grandes catégories professionnelles et grands groupes de professions	Femmes %	Hommes %
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	**17,02**	**82,98**
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées et personnel assimilé	18,48	81,52
Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	15,45	84,55
Secteur de la santé	**78,89**	**21,11**
Personnel professionnel des soins de santé	42,23	57,77
Professionnelles/professionnels en sciences infirmières	94,99	5,01
Personnel technique et personnel assimilé du secteur de la santé	77,03	22,97
Personnel de soutien des services de la santé	84,52	15,48
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	**57,70**	**42,30**
Juges, avocates/avocats, psychologues, travailleuses sociales/travailleurs sociaux, ministres du culte et agentes/agents des politiques et des programmes	45,80	54,20
Enseignantes/enseignants	60,29	39,71
Personnel paraprofessionnel du droit, des services sociaux, de l'enseignement et de la religion, non classé ailleurs	69,62	30,38
Arts, culture, sports et loisirs	**53,53**	**46,47**
Personnel professionnel des arts et de la culture	55,06	44,94
Personnel technique des arts, de la culture, des sports et des loisirs	52,38	47,62
Ventes et services	**55,89**	**44,11**
Personnel de supervision des ventes et des services	50,46	49,54
Personnel de la vente en gros technique et non technique, de l'assurance et de l'immobilier, des achats en gros et au détail et des achats de grains	31,12	68,88
Vendeuses/vendeurs et commis-vendeuses/commis-vendeurs	61,63	38,37
Caissières/caissiers	88,56	11,44
Chefs et cuisinières/cuisiniers	47,34	52,66
Personnel des services des aliments et boissons	77,87	22,13
Personnel des services de protection	14,33	85,67
Personnel de l'hébergement et des voyages et préposées/préposés dans les sports et les loisirs	58,54	41,46
Personnel de soutien familial et de garderie	95,15	4,85
Personnel de la vente et des services, non classé ailleurs	49,95	50,05
Métiers, transport et machinerie	**6,37**	**93,63**
Entrepreneuses/entrepreneurs et contremaîtresses/contremaîtres du personnel des métiers et des transports	3,56	96,44
Personnel des métiers de la construction	2,59	97,41
Mécaniciennes/mécaniciens de machines fixes, opératrices/opérateurs de réseaux électriques et électriciennes/électriciens et monteuses/monteurs de télécommunications	3,26	96,74
Machinistes, personnel du formage, profilage et montage du métal	3,60	96,40
Mécaniciennes/mécaniciens	1,45	98,55
Autres métiers non classés ailleurs	32,84	67,16
Conductrices/conducteurs d'équipement lourd et grutières/grutiers et foreuses/foreurs	1,66	98,34
Conductrices/conducteurs de matériel de transport et personnel assimilé, sauf les manœuvres	8,63	91,37
Aides de soutien des métiers, manœuvres en construction et de transport et personnel assimilé	8,29	91,71

Tableau 6.3 (fin)

Proportion des femmes et des hommes dans chaque profession, 10 grandes catégories professionnelles et 47 grands groupes de professions (Classification type des professions de 1991), 1991

Grandes catégories professionnelles et grands groupes de professions	Femmes %	Hommes %
Professions propres au secteur primaire	**22,50**	**77,50**
Professions propres à l'agriculture, sauf les manœuvres	28,97	71,03
Professions propres à l'exploitation forestière, minière, pétrolière et gazéifère et à la pêche, sauf les manœuvres	5,75	94,25
Personnel élémentaire de la production primaire	17,29	82,71
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	**30,54**	**69,46**
Surveillantes/surveillants dans la fabrication	13,13	86,87
Conductrices/conducteurs de machines dans la fabrication	30,88	69,12
Monteuses/monteurs dans la fabrication	28,73	71,27
Manœuvres dans la fabrication et les services d'utilité publique	36,62	63,38
Total de la population active expérimentée	**44,87**	**55,13**

... Nombres n'ayant pas lieu de figurer.

Note : Les grandes catégories sont données en caractères gras, sur fond ombré.

Source : Totalisations spéciales, Recensement du Canada de 1991.

Sur la base des critères précités, la gestion est une catégorie à prédominance masculine : en 1991, elle comptait 70 % d'hommes et 30 % de femmes. De plus, la proportion des hommes parmi les cadres supérieures/cadres supérieurs était plus élevée encore (83 %). Les professions des sciences naturelles et appliquées et les professions apparentées étaient elles aussi à prédominance masculine, et cela vaut tant pour le groupe professionnel que technique.

Les professions du secteur des affaires, de la finance et de l'administration étaient dominées par les femmes (74 %). Par ailleurs, le grand groupe du personnel professionnel en gestion des affaires et en finance de cette grande catégorie était composé d'une part élevée d'hommes, soit 60 %, et de 40 % de femmes, tandis que celui des secrétaires était à forte prédominance féminine (98 %). Pour sa part, le grand groupe du personnel de supervision du travail de bureau était davantage partagé (comptant à peu près 60 % de femmes et 40 % d'hommes), tandis que les femmes dominaient le grand groupe classique du personnel de bureau (72 %).

La grande catégorie du secteur de la santé était aussi à prédominance féminine, la proportion des femmes atteignant près de 80 %. À noter que la prédominance était la plus accentuée dans les groupes comme ceux des professionnelles/professionnels en sciences infirmières (95 %) et du personnel de soutien des services de la santé (85 %). Au contraire, le personnel professionnel des soins de santé comptait plus d'hommes (58 %) que de femmes.

La catégorie des sciences sociales, de l'enseignement, de l'administration publique et de la religion était mieux partagée tant à l'échelle de la grande catégorie qu'à celle des grands groupes. La part des femmes s'élevait à 58 % dans la grande catégorie et celle des hommes, à 42 %. Si le tableau passe sous silence le phénomène, un examen des professions ventilées par petits groupes

(soit 81 sous-groupes et 496 groupes de base) révèle une importante prédominance d'un sexe ou de l'autre au sein des groupes étroitement définis. Par exemple, le groupe de base composé des juges comptait 85 % d'hommes, tandis que celui des travailleuses sociales/travailleurs sociaux comptait 74 % de femmes. Suivant la même tendance, le groupe des professeures/professeurs d'université comptait 72 % d'hommes, tandis que celui des institutrices/instituteurs à la maternelle et au primaire était constitué à 82 % de femmes.

Les professions dans le secteur des ventes et des services avaient une composition partagée à l'échelle globale, mais, une fois de plus, la prédominance d'un sexe était plus fréquente à l'échelon individuel. À titre d'exemple, la profession caissières/caissiers comprenait 89 % de femmes et ces dernières composaient 95 % de la catégorie du personnel de soutien familial et de garderie, tandis que le personnel des services de protection comptait 86 % d'hommes.

Les autres grandes catégories professionnelles étaient dominées par les hommes. Cela tendait également à se confirmer à l'échelle désagrégée des 47 grands groupes de la Classification type des professions. En effet, les hommes prédominaient dans la catégorie des métiers, du transport et de la machinerie et celle des professions propres au secteur primaire, leurs proportions s'établissant respectivement à 94 % et à 78 %, tandis qu'au sein des professions propres à la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique, leur part (69 %) était légèrement plus élevée que celle des femmes.

Sans conteste, certaines professions qu'exerce la population active canadienne sont fortement dominées par les représentants d'un des deux sexes. Qui plus est, la prédominance d'un sexe donné est souvent camouflée à l'échelon des grandes catégories, alors que les sous-groupes à prédominance masculine contrebalancent ceux à prédominance féminine. La moyenne semble alors attester d'un groupe professionnel équilibré.

6.3 LES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES DÉFINIES AUX FINS DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Des 14 catégories professionnelles constituées aux fins de l'équité en matière d'emploi[5] présentées dans le tableau 6.4, 6 étaient à prédominance masculine (cadres supérieures/cadres supérieurs; cadres intermédiaires et autres administratrices/administrateurs; contremaîtresses/contremaîtres; travailleuses qualifiées/travailleurs qualifiés et artisanes/artisans; travailleuses manuelles spécialisées/travailleurs manuels spécialisés; autres travailleuses manuelles/travailleurs manuels), 2 étaient à prédominance féminine (personnel administratif et de bureau principal ainsi que personnel de bureau), les 6 autres étant à composition partagée. Le groupe du personnel de la vente et des services II, s'il n'était pas dominé par les femmes, en comptait néanmoins 67 %.

Tableau 6.4

Proportion des femmes et des hommes dans chaque profession, 14 catégories professionnelles définies aux fins de l'équité en matière d'emploi, 1991

Catégories professionnelles définies aux fins de l'équité en matière d'emploi	Femmes	Hommes
Cadres supérieures/cadres supérieurs	17,10	82,90
Cadres intermédiaires et autres administratrices/administrateurs	30,94	69,06
Professionnelles/professionnels	51,40	48,60
Personnel semi-professionnel et technique	45,58	54,42
Surveillantes/surveillants	55,25	44,75
Contremaîtresses/contremaîtres	19,72	80,28
Personnel administratif et de bureau principal	87,37	12,63
Personnel de la vente et des services III	41,14	58,86
Travailleuses qualifiées/travailleurs qualifiés et artisanes/artisans	5,78	94,22
Personnel de bureau	71,97	28,03
Personnel de la vente et des services II	66,93	33,07
Travailleuses manuelles spécialisées/travailleurs manuels spécialisés	19,14	80,86
Personnel de la vente et des services I	52,98	47,02
Autres travailleuses manuelles/travailleurs manuels	21,19	78,82
Total de la population active expérimentée	**44,87**	**55,13**

Note : Les professions de la vente et des services sont assorties d'un chiffre romain correspondant au niveau de compétence, le plus élevé étant le niveau III.

Source : Totalisations spéciales, Recensement du Canada de 1991.

6.4 LES PROFESSIONS COMPTANT LES PLUS GRANDES PROPORTIONS DE FEMMES ACTIVES, 1991

Le tableau 6.5 dénombre les neuf professions comptant les plus importantes proportions de main-d'œuvre féminine, classées dans l'ordre décroissant du pourcentage des femmes actives de chacune (colonne 1). Comme le révèlent les données cumulatives de la colonne 2, près de 60 % des femmes actives entrent dans ces neuf professions, lesquelles constituent moins de 20 % des 47 grands groupes de professions. La plupart de ces professions comptaient une prédominance féminine s'élevant à au moins 70 % (colonne 3).

Tableau 6.5

Professions comptant les proportions les plus importantes de la population active féminine, (47 grands groupes de professions de la Classification type des professions de 1991), 1991

Grands groupes de professions	Pourcentage de la population active féminine	Pourcentage cumulatif de la population active féminine	Pourcentage de femmes que compte la profession
	(1)	(2)	(3)
Personnel de bureau	17,34	17,29	71,97
Personnel de la vente et des services non classé ailleurs	8,49	25,87	49,95
Secrétaires	7,91	33,74	98,56
Vendeuses/vendeurs et commis-vendeuses/ commis-vendeurs	5,76	39,55	61,63
Enseignantes/enseignants	5,19	44,71	60,29
Personnel de soutien familial et de garderie	4,02	48,76	95,15
Professionnelles/professionnels en sciences infirmières	3,71	52,45	94,99
Personnel des services des aliments et boissons	3,42	55,92	77,87
Caissières/caissiers	3,38	59,35	88,56

Sources : La colonne 1 provient du tableau 6.1; la colonne 2 est calculée d'après la colonne 1; la colonne 3 provient du tableau 6.3.

Près des deux tiers des femmes actives étaient concentrées dans le cinquième des grands groupes professionnels, dont la plupart étaient à prédominance féminine. Qui plus est, bon nombre de ces professions se trouvaient normalement à l'extrémité inférieure de l'échelle de répartition des professions. Fait indéniable, une part importante de la main-d'œuvre féminine demeure concentrée dans des emplois dont on dit souvent qu'ils sont traditionnellement féminins, à savoir ceux de commis, de secrétaire, d'employée/employé du secteur de la vente et des services, d'enseignante/enseignant, d'employée/employé de garderie, d'infirmière/infirmier et de caissière/caissier.

6.5 LES CHANGEMENTS DANS LE TEMPS, 1971, 1981 ET 1991

6.5.1 Les indices de disparité professionnelle

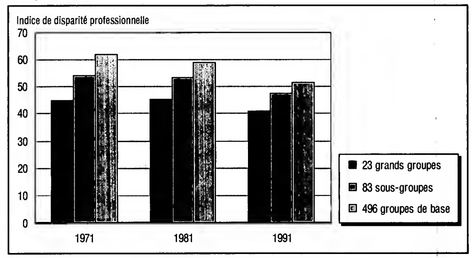
La concentration de la population active féminine dans ces professions diminue-t-elle ou augmente-t-elle dans le temps? En réponse à cela, la figure 6.1 présente l'indice de disparité professionnelle[6] relatif aux trois années de recensement et aux trois niveaux professionnels de la Classification type des professions.

La disparité professionnelle a progressivement fléchi dans le temps, connaissant un déclin accéléré dans les années 80. Le degré de disparité professionnelle est invariablement plus élevé au niveau de désagrégation maximale — celui des 496 groupes de base —, traduisant ainsi la disparité qui est susceptible de marquer les groupes agrégés. Cette disparité peut toutefois être moindre dans les 23 grands groupes. Cela s'explique du fait qu'une concentration d'hommes dans l'un des sous-groupes ou groupes de base d'un grand groupe peut contrebalancer une concentration de femmes d'un autre sous-groupe ou d'un autre groupe de base du même grand groupe.

Parmi les 496 groupes de base désagrégés, il aurait fallu, en 1971, que 62 % des hommes ou des femmes changent de profession pour que la répartition des sexes entre les professions soit parfaitement équilibrée. En 1981, il aurait fallu que 59 % le fassent et, en 1991, moins de 52 % auraient eu à le faire. Cela dit, malgré la nette diminution de la discrimination professionnelle, notamment dans les années 80, les répartitions professionnelles des femmes et des hommes sont toujours caractérisée par d'importants écarts.

FIGURE 6.1

INDICES DE DISPARITÉ PROFESSIONNELLE (CLASSIFICATION DU MANUEL DES PROFESSIONS DE 1971), 1971, 1981 ET 1991



Sources : Les calculs décrits dans le texte découlent des données des recensements du Canada de 1971, 1981 et 1991.

6.6 LA RÉPARTITION PAR PROFESSION, 1971, 1981 ET 1991

La part des femmes actives que comptent les professions dans le groupe de la direction, de l'administration et des professions connexes[7] a progressé régulièrement, passant de 2 % seulement des femmes actives en 1971 à 4 % en 1981 et à près de 8 % en 1991 (voir le tableau 6.6). Ainsi, la répartition des femmes actives dans ce groupe de niveau élevé a pratiquement quadruplé au cours de la période. Ce phénomène résulte en partie d'une augmentation de la main-d'œuvre totale du groupe. Au cours de la même période, la part de la main-d'œuvre masculine que comptait le groupe a presque doublé. En raison de cette progression accélérée, la proportion des femmes s'était rapprochée de celle des hommes en 1991, laquelle s'élevait à un peu moins de 10 %.

Une part du changement pourrait aussi être attribuable à la modification des classifications d'emplois, notamment des emplois à prédominance féminine. À titre d'exemple, en raison des compressions d'effectifs et de la hausse du nombre de travailleurs occasionnels dans le secteur de la vente au détail, il est possible que les employés permanents à temps plein aient été intégrés au groupe de la gestion.

Tableau 6.6

Répartition par profession de la population active expérimentée, 23 grands groupes de professions (Classification du manuel des professions de 1971), pourcentage de la population active dans chaque profession, 1971, 1981 et 1991

	1971			1981			1991		
Grands groupes	**Femmes**	**Hommes**	**Écart**	**Femmes**	**Hommes**	**Écart**	**Femmes**	**Hommes**	**Écart**
Direction, administration et professions connexes	1,97	5,54	3,57	4,17	8,55	4,38	7,72	9,97	2,25
Sciences naturelles, génie et mathématiques	0,58	3,83	3,25	1,17	4,84	3,67	1,81	5,81	4,00
Sciences sociales et secteurs connexes	1,00	0,87	0,13	2,04	1,25	0,79	2,92	1,51	1,41
Religion	0,13	0,35	0,22	0,18	0,33	0,16	0,10	0,31	0,21
Enseignement et secteurs connexes	7,13	2,44	4,69	5,99	2,77	3,22	6,04	2,77	3,27
Médecine et santé	8,20	1,48	6,72	8,31	1,62	6,69	8,67	1,86	6,80
Arts plastiques, décoratifs, littéraires, d'interprétation et secteurs connexes	0,74	1,03	0,29	1,36	1,39	0,04	1,63	1,67	0,04
Travail administratif et secteurs connexes	31,75	7,65	24,10	35,08	6,82	28,26	30,31	6,86	23,45
Commerce	8,37	10,02	1,65	9,63	9,49	0,14	10,02	10,03	0,01
Services	15,13	9,21	5,92	15,42	9,55	5,87	15,82	10,24	5,59
Agriculture, horticulture et élevage	3,61	7,15	3,54	2,22	5,61	3,39	2,24	4,88	2,64
Pêche, chasse, piégeage et activités connexes	0,02	0,47	0,45	0,05	0,53	0,48	0,10	0,52	0,42
Exploitation forestière	0,05	1,16	1,11	0,11	1,07	0,96	0,10	0,92	0,82
Mines, carrières, puits de pétrole et de gaz	0,01	1,04	1,03	0,03	1,03	1,00	0,03	0,78	0,75
Traitement des matières premières	2,01	4,86	2,85	2,16	5,14	2,98	1,61	3,77	2,16
Usinage des matières premières et secteurs connexes	0,46	4,01	3,55	0,43	4,00	3,57	0,26	3,08	2,82
Fabrication, montage et réparation de produits finis	5,07	8,55	3,48	4,67	9,84	5,17	2,98	8,53	5,55
Construction	0,17	9,94	9,77	0,32	10,55	10,23	0,35	10,11	9,75
Transports	0,28	5,83	5,55	0,61	5,98	5,37	0,70	5,63	4,94
Manutention et secteurs connexes, non classés ailleurs	1,37	2,92	1,55	1,13	2,63	1,50	0,78	2,10	1,32
Conduite de machines et d'appareils divers	0,46	1,68	1,22	0,62	1,58	0,96	0,54	1,46	0,92
Activités non classées ailleurs	0,73	2,58	1,85	0,64	2,07	1,43	1,08	3,21	2,13
Professions non déclarées	10,78	7,38	3,40	3,67	3,36	0,31	4,20	3,97	0,22
Total	**100**	**100**	...	**100**	**100**	...	**100**	**100**	...

... Nombres n'ayant pas lieu de figurer.

Source : Totalisations spéciales, Recensement du Canada de 1991.

De même, la proportion des femmes a suivi une tendance comparable à la hausse dans les professions appartenant au groupe des sciences naturelles, du génie et des mathématiques, de même qu'à celui des sciences sociales et des secteurs connexes. En effet, la présence féminine a été multipliée par trois au sein de ces groupes entre 1971 et 1991, tandis que la proportion des hommes n'augmentait que légèrement. Par ailleurs, l'écart entre les deux sexes est demeuré important dans le groupe des sciences naturelles, du génie et des mathématiques. En 1991, moins de 2 % de la population active féminine y exerçait des professions, comparativement à près de 6 % de la population active masculine.

Signalons également une hausse sensible de la part de la population active féminine occupant des emplois non traditionnels. Au nombre de ces derniers figurent des professions comprises dans les groupes du secteur primaire comme les suivants : pêche, chasse, piégeage et activités connexes; exploitation forestière; mines, carrières, puits de pétrole et de gaz; construction; transports. Dans bon nombre de ces professions, la part des femmes actives a doublé ou triplé, bien que seule une part infime de la main-d'œuvre féminine y soit engagée. Dans la plupart, la proportion des hommes actifs est demeurée constante ou a diminué.

En somme, au cours des années 70 et 80, les proportions de femmes actives ont le plus augmenté dans deux groupes : celui des postes élevés de direction et d'administration et celui des sciences naturelles, du génie et des mathématiques. Des progrès ont aussi été réalisés dans bon nombre de professions non traditionnelles[8]. Étant donné que ces professions étaient souvent parmi celles qui regroupaient un nombre particulièrement élevé d'hommes, les gains marqués par les femmes ont aidé à rétrécir l'écart entre les répartitions professionnelles des femmes et des hommes. Toutefois, étant donné que ces progressions non traditionnelles ont également tendance à être peu nombreuses, aucun changement important n'est survenu dans la répartition globale des deux sexes par profession. Des écarts appréciables demeurent.

6.7 LA PRÉDOMINANCE DES SEXES, 1971, 1981 ET 1991

Étant donné que la population active canadienne était composée aux deux tiers d'hommes en 1971 (voir la première rangée du tableau 6.7), et compte tenu du critère de 70 % qui détermine la prédominance sexuelle d'un groupe professionnel, il est raisonnable d'affirmer que la population active canadienne dans son ensemble était presque dominée par les hommes.

Au cours des deux décennies qui ont suivi, la proportion des femmes est passée d'un peu plus d'un tiers à 45 %, situation qui témoigne de l'augmentation remarquable de la participation des femmes à la vie active.

Tableau 6.7

Proportion des femmes et des hommes dans chaque profession, 23 grands groupes de professions (Classification du manuel des professions de 1971), 1971, 1981 et 1991

Grands groupes	1971		1981		1991	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Total des professions	**34,33**	**65,67**	**40,42**	**59,58**	**44,86**	**55,14**
Direction, administration et professions connexes	15,66	84,34	24,85	75,15	38,65	61,35
Sciences naturelles, génie et mathématiques	7,31	92,69	14,12	85,88	20,20	79,80
Sciences sociales et secteurs connexes	37,35	62,65	52,51	47,49	61,11	38,89
Religion	15,73	84,29	26,48	73,52	21,49	78,51
Enseignement et secteurs connexes	60,44	39,56	59,48	40,52	63,99	36,01
Médecine et santé	74,32	25,68	77,63	22,37	79,09	20,91
Arts plastiques, décoratifs, littéraires, d'interprétation et secteurs connexes	27,21	72,79	39,78	60,22	44,32	55,68
Travail administratif et secteurs connexes	68,45	31,55	77,72	22,28	78,24	21,76
Commerce	30,37	69,63	40,78	59,22	44,85	55,15
Services	46,19	53,81	52,29	47,71	55,71	44,29
Agriculture, horticulture et élevage	20,86	79,14	5,62	94,38	27,19	72,81
Pêche, chasse, piégeage et activités connexes	1,93	98,07	6,26	93,74	13,21	86,79
Exploitation forestière	2,10	97,90	2,16	97,84	8,28	91,72
Mines, carrières, puits de pétrole et de gaz	0,64	99,36	22,16	77,84	2,87	97,13
Traitement des matières premières	17,79	82,21	6,81	93,19	25,77	74,23
Usinage des matières premières et secteurs connexes	5,68	94,32	24,37	75,63	6,32	93,68
Fabrication, montage et réparation de produits finis	23,68	76,32	2,00	98,00	22,12	77,88
Construction	0,90	99,10	6,48	93,52	2,77	97,23
Transports	2,42	97,58	22,64	77,36	9,16	90,84
Manutention et secteurs connexes, non classées ailleurs	19,65	80,35	21,08	78,92	23,18	76,82
Conduite de machines et d'appareils divers	12,44	87,56	17,37	82,63	22,99	77,01
Activités non classées ailleurs	12,96	87,04	42,58	57,42	21,48	78,52
Professions non déclarées	43,30	56,70	..	..	46,21	53,79

.. Nombres indisponibles.

Source : Totalisations spéciales, Recensement du Canada de 1991.

La proportion de femmes que comptaient diverses professions a le plus progressé dans les domaines mêmes où la répartition professionnelle des femmes a le plus augmenté au cours de la période. En effet, la représentation féminine a plus que doublé dans le groupe de la direction, de l'administration et des professions connexes et dans celui des sciences naturelles, du génie et des mathématiques. Elle a pratiquement doublé dans les professions du groupe des sciences sociales et des secteurs connexes. Qui plus est, leur proportion a fait des bonds remarquables dans un large éventail de professions non traditionnelles, à savoir celles des groupes suivants : pêche, chasse, piégeage et activités connexes; exploitation forestière; mines, carrières, puits de pétrole et de gaz; construction; transports; conduite de machines et d'appareils divers. Dans la plupart de ces groupes, toutefois, la progression prend appui sur un nombre peu élevé de femmes. Ainsi, nombre des professions de ces groupes étaient encore dominées par les hommes en 1991.

Les professions dans lesquelles le nombre des femmes a augmenté de la façon la plus remarquable entre 1971 et 1991 sont pour la plupart les mêmes qui étaient caractérisées par la plus forte hausse de la proportion des femmes actives. Cet état de fait souligne que l'évolution de la répartition de la population active féminine reflète sa représentation changeante au sein de professions particulières, et non seulement la simple croissance des populations actives féminine et masculine au sein de ces dernières.

6.8 SOMMAIRE

Il est extrêmement difficile de représenter les tendances sommairement, étant donné la complexité des données dans ce domaine. Toutefois, nous en dégageons les généralisations décrites ci-après.

Il existe aujourd'hui une différence appréciable entre la répartition par profession des femmes et celle des hommes. Un nombre démesuré de femmes, comparativement aux hommes, occupent des postes de cols blancs liés à l'administration et au travail de bureau, de même que des emplois dans le secteur de la vente et des services. En revanche, une part singulièrement plus élevée d'hommes que de femmes occupent des emplois de col blanc à des paliers élevés, travaillent comme contremaîtres dans la catégorie des travailleuses qualifiées/travailleurs qualifiés et artisanes/artisans (col bleu) et comme travailleurs manuels spécialisés et autres travailleurs manuels.

Selon le niveau d'agrégation des professions, environ 50 % des hommes actifs ou des femmes actives auraient à changer de profession pour que les répartitions des deux sexes par profession soient identiques. La proportion est quelque peu plus élevée, soit 57 %, si l'unité de comparaison est le groupe de base et plus faible, à savoir 44 %, s'il s'agit des grandes catégories professionnelles. Cet état de chose met en relief la possibilité que les grands regroupements dissimulent une importante disparité dans leurs rangs.

Certaines professions exercées par les membres de la population active canadienne sont également caractérisées par une forte prédominance d'un sexe ou de l'autre (c'est-à-dire qu'au moins 70 % appartiennent à l'un des deux sexes). Qui plus est, cette situation passe souvent inaperçue au niveau des grandes catégories professionnelles, où les sous-groupes à prédominance féminine et ceux à prédominance masculine se contrebalancent de façon à présenter ce qui semble un groupe professionnel équilibré au niveau agrégé.

Près des deux tiers des femmes actives sont concentrées dans un cinquième des grands groupes de professions, dont la plupart sont à prédominance féminine. Aussi, nombre des

professions en question se situeraient normalement aux échelons inférieurs de l'échelle de répartition où se trouvent le personnel de bureau, les secrétaires, le personnel de la vente et des services, le personnel de garderie et les caissières/caissiers. D'autres professions, par exemple celles de l'enseignement et des soins infirmiers, sont souvent qualifiées d'emplois traditionnellement féminins.

Depuis 1971, les écarts entre la répartition par profession des femmes et celle des hommes se sont rétrécis. Le changement s'est principalement produit au cours des années 80.

Si l'on se reporte aux 496 groupes de base de la Classification des professions, en 1971, 62 % des femmes ou des hommes auraient été obligés de changer de profession pour que les deux sexes soient répartis de façon identique entre les professions. En 1981, cette donnée était passée à 59 %, et elle s'établissait à 52 % en 1991. Ainsi, l'écart a bel et bien rétréci, particulièrement dans les années 80. Cela dit, d'importantes différences existent toujours entre les deux sexes au chapitre de la répartition par profession.

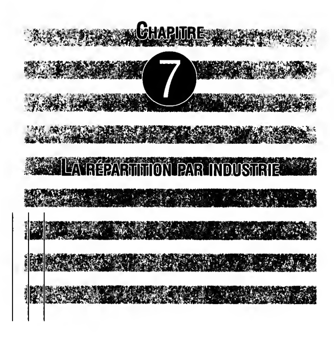
Au cours des années 70 et 80, la répartition de la population active féminine a été marquée par une expansion principalement dans deux secteurs : celui des professions de niveau élevé en gestion et en administration et celui des sciences naturelles, du génie et des mathématiques. Il en a également été ainsi au sein de nombreuses professions non traditionnelles. Ces dernières avaient tendance à être à prédominance masculine. Les progrès réalisés par les femmes ont donc rétréci les écarts entre la répartition par profession des hommes et celle des femmes qui se sont manifestés au cours de la période. Par ailleurs, étant donné que ces groupes sont relativement peu nombreux, la répartition globale des deux sexes par profession n'a subi aucun changement prononcé. Des écarts appréciables demeurent.

La discrimination professionnelle dont fait continuellement l'objet la population active féminine met en lumière l'importance éventuelle de politiques conçues pour remédier à la situation. Parmi ces politiques figurent celles de l'égalité d'accès à l'emploi, de l'équité en matière d'emploi et de l'équité salariale, qui elle, permet de comparer différentes professions entre elles.



1. Boyd (1990 et 1992), Fox et Fox (1987) et Manley (1995) traitent de la discrimination professionnelle au Canada au cours de périodes antérieures.
2. Voir le document à l'intention des utilisateurs du *Fichier de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers*, 1994, Recensement du Canada de 1991, numéro de service 48-039F, p. 128 et 132. Le code des professions désigne la nature du travail effectué par les répondants au cours de la semaine de référence — à savoir celle qui a précédé le 4 juin 1991, jour du dénombrement — selon la nature du travail déclaré et la description des fonctions importantes de l'emploi. Si les répondants n'étaient pas employés au cours de la semaine précédant le dénombrement, alors les données concernent l'emploi de plus longue durée qu'ils avaient occupé depuis le 1er janvier de l'année précédente, soit 1990, aux fins du Recensement de 1991. Les personnes ayant occupé deux emplois devaient déclarer l'information sur l'emploi auquel elles avaient consacré le plus grand nombre d'heures.
3. Le tableau 6.2 présente des variantes des grandes catégories professionnelles figurant au tableau 6.1. Il comprend 14 catégories professionnelles définies aux fins de l'équité en matière d'emploi, lesquelles représentent mieux les niveaux de compétence exigés à l'intérieur des grandes catégories professionnelles classiques. Notons par exemple, que la grande catégorie professionnelle de la vente et des services est ventilée en trois paliers à l'intérieur des 14 catégories professionnelles définies aux fins de l'équité en matière d'emploi.

   Aux fins de l'équité en matière d'emploi, cette façon de faire faciliterait l'imposition de l'objectif de la représentation égale des femmes et des hommes au sein de chaque catégorie professionnelle, étant donné que les tâches seraient plus uniformes à l'intérieur de chacune des catégories. Ainsi, il sera éventuellement plus raisonnable de supposer que les tâches dont s'acquittent les femmes et les hommes ayant un emploi appartenant, par exemple, à la catégorie du personnel de la vente et des services I sont comparables plutôt que de supposer qu'il en est ainsi de celles qu'effectuent les femmes et les hommes appartenant à la grande catégorie professionnelle de la vente et des services.
4. On aurait pu s'attendre à un indice plus important, étant donné la plus grande désagrégation des 14 catégories établies aux fins de l'équité en matière d'emploi, en regard des 10 grandes catégories professionnelles. Comme nous l'avons déjà mentionné, les 14 catégories ont entre autres pour objet de dégager des niveaux au sein des grandes catégories afin de parvenir à des divisions dont les tâches sont davantage comparables. En pareil cas, nous aurions pu nous attendre à ce que la répartition des femmes et celle des hommes se rapprochent davantage, étant donné la plus grande similitude des tâches dans les 14 catégories. Le fait qu'elles ne soient pas semblables (c'est-à-dire, que l'indice de disparité n'égale pas zéro) met en lumière les importants écarts qui entachent les catégories établies aux fins de l'équité en matière d'emploi, bien qu'elles aient été conçues dans le dessein de parvenir à un degré d'homogénéité supérieur à celui des autres grandes catégories.
5. Pour obtenir la liste complète des catégories professionnelles définies aux fins de l'équité en matière d'emploi, veuillez consulter Développement des ressources humaines Canada (1995) et Harvey et Blakely (1996).
6. Comme il a été question précédemment, l'indice correspond à la proportion des femmes ou des hommes actifs qui doivent changer de profession pour que les deux groupes aient la même répartition professionnelle. Plus le nombre est petit, moins la disparité professionnelle est prononcée, tandis que zéro annonce des répartitions identiques.
7. Les catégories professionnelles mentionnées dans la présente section proviennent de la Classification du manuel des professions de 1971.
8. Hughes (1995) et les documents qui y sont cités offrent une analyse plus détaillée de la question particulière qui concerne les femmes dans les professions non traditionnelles.



La notion de *profession*, dont il a été question au chapitre précédent, s'entend de la nature du travail effectué, soit la teneur fondamentale d'un emploi. Celle d'*industrie*, que nous utilisons dans le présent chapitre, renvoie au type d'activité économique exercée par l'établissement dans lequel la personne travaille. Ces deux notions peuvent être apparentées comme elles le sont, par exemple, lorsqu'une travailleuse ou un travailleur de la construction exerce sa profession dans l'industrie de la construction. Dans d'autres cas, elles peuvent n'avoir aucun rapport entre elles; par exemple, si une ou un gestionnaire ou une employée ou un employé de bureau travaille dans l'industrie de la construction ou une autre industrie.

En ce qui concerne le comportement des femmes et des hommes sur le marché du travail, la notion de profession suscite plus d'attention que ne le fait celle d'industrie. Signalons, par exemple, les lois sur l'équité salariale, dont l'objet est de permettre des comparaisons entre les professions à prédominance féminine ou masculine de valeur égale, cette dernière étant établie au moyen d'une méthode d'évaluation des emplois. Les lois sur l'égalité d'accès à l'emploi et l'équité en matière d'emploi visent, entre autres, à favoriser l'avancement professionnel des femmes. La notion de profession est importante, en partie du fait que les politiques qui découlent de ces lois s'appliquent à une organisation, laquelle emploie normalement des membres de différentes professions.

Par ailleurs, l'organisation existe normalement dans les limites d'une seule industrie. Ainsi, si les femmes sont cantonnées dans les professions faiblement rémunérées que compte une organisation, les lois sur l'équité salariale pourraient exiger que leur rémunération soit égale à celle des professions à prédominance masculine de l'organisation. Les lois sur l'égalité d'accès à l'emploi pourraient disposer que ces femmes bénéficient de chances égales d'accéder à des professions mieux rémunérées. Les lois sur l'équité en matière d'emploi pourraient exiger que le

nombre de femmes que comptent certaines professions reflète leur représentation dans la population active externe.

Par contraste, si l'organisation se situe au sein d'une industrie à prédominance féminine où les salaires sont modestes, aucune des politiques susmentionnées ne sera capable d'augmenter la rémunération des femmes concernées ou de multiplier les possibilités d'emploi dont elles bénéficient, en raison même de l'industrie dans laquelle elles travaillent.

Si l'un des deux sexes peut être prépondérant aussi bien dans des professions que dans des industries, la notion d'emplois à prédominance féminine tend à s'appliquer davantage aux professions (par exemple, les soins infirmiers) qu'aux industries (par exemple, les soins de santé). La hiérarchie professionnelle est source de « prestige professionnel ». Il n'existe cependant pas de concept parallèle de « prestige sectoriel ». On peut ainsi imaginer une professionnelle ou un professionnel bien rémunéré dans le secteur de l'agriculture, aussi bien qu'une préposée ou un préposé à l'entretien mal rémunéré dans le secteur des finances des entreprises. Le prestige est plus souvent affaire de profession que d'industrie.

Fait à noter, face à la précarité croissante des emplois et à la diminution du sentiment de sécurité que procure un employeur en particulier, les gens ont tendance à se reconnaître dans leur profession et à lui demeurer fidèle. Leurs compétences se rattachent normalement à une profession particulière et peuvent être mises au service d'employeurs ou de secteurs différents.

Bien que la profession ait plus d'importance que l'industrie pour qui se penche sur bon nombre d'aspects du comportement des femmes sur le marché du travail, l'aspect de l'industrie visée est également associé à de nombreuses questions importantes d'ordre pratique et de questions liées aux politiques. Comme il en est question au chapitre 5, l'industrie dans laquelle une personne travaille est un important déterminant de sa rémunération. Cette affirmation s'avère juste, même après neutralisation d'un large éventail de variables relatives au capital humain et d'autres qui influencent aussi les gains.

Signalons par exemple l'existence, dans certains secteurs, de primes salariales basées sur le rendement, à savoir des primes versées volontairement par les organisations afin de susciter au travail des comportements positifs comme l'engagement, la fidélité et un faible roulement du personnel. Si les primes de cette nature sont coûteuses pour les employeurs, elles leur procurent des économies au chapitre du roulement, de la supervision, du suivi et de la discipline. En d'autres termes, elles « s'autofinancent ».

Les concepts de « bon emploi » et de « mauvais emploi » se rapportent également, en quelque sorte, aux industries. Normalement, les bons emplois sont bien rémunérés et assortis de conditions de travail, de possibilités d'avancement et d'avantages intéressants. Les mauvais emplois ont les traits contraires et, souvent, ils perpétuent les mauvaises habitudes de travail qui, elles, font que leurs titulaires ne peuvent échapper à ces emplois. Les femmes sont souvent concentrées dans des industries où les emplois sont mauvais et la rémunération faible, discrimination sectorielle qui influence à la baisse leur rémunération.

Les taux de syndicalisation varient énormément d'une industrie à l'autre. Les syndicats ont aussi tendance à influencer différemment les femmes et les hommes. Par exemple, les femmes ont moins tendance que les hommes à être syndiquées. Elles sont donc moins susceptibles de profiter de la majoration des salaires engendrée par l'affiliation syndicale. Fait intéressant, les femmes ont tendance à profiter d'une prime salariale à la syndicalisation plus élevée que celle des hommes,

situation qui compense en quelque sorte leur faible taux de syndicalisation. Pour tout dire, les syndicats influencent peu l'écart salarial hommes-femmes (Doiron et Riddell, 1994).

Le secteur public a de l'importance pour les femmes actives, car elles y sont nombreuses et les emplois qu'elles y occupent sont souvent bien rémunérés. D'ailleurs, la plupart des initiatives en matière d'équité salariale visent ce secteur. Il est démontré que, lorsqu'elles s'appliquent également au secteur privé, leurs effets sont inférieurs à ceux qu'elles entraînent dans le secteur public, cela même si la discrimination salariale a tendance a être plus prononcée au privé qu'au public.

Ajoutons que les primes salariales du secteur public sont souvent plus importantes pour les femmes que pour les hommes, de même que pour l'ensemble des travailleurs faiblement rémunérés (dont une part démesurée est composée de femmes). Pour cette raison, les femmes supportent une part disproportionnée des restrictions salariales imposées au secteur public (Gunderson, 1995b).

L'industrie dans laquelle une personne exerce son activité entraîne également d'autres conséquences importantes. Des politiques et des forces diverses exercent des effets variés sur les différentes industries. Il en est ainsi, par exemple, de la libéralisation du commerce, de la concurrence mondiale, de l'évolution technologique, de la déréglementation et de la privatisation. La restructuration industrielle découle de l'évolution des économies, qui ont fait le passage de l'agriculture et d'autres industries du secteur primaire à l'activité manufacturière et, actuellement, aux services. Des expressions telles « désindustrialisation », « économie de services », « économie de l'information », « politique industrielle » et « stratégie industrielle » attestent l'importance de la dimension sectorielle de l'emploi dans le discours populaire, les médias et les sphères politiques. Les notions qu'elles désignent évoluent désormais vers le secteur public, ce dont témoignent des expressions comme « réinventer l'appareil gouvernemental » et « repli ». Des phénomènes telles l'impartition et la privatisation sont particulièrement répandus dans le secteur public. Les pressions qui pèsent sur différentes industries peuvent alors être lourdes de conséquences pour la population active féminine. La libéralisation du commerce peut ainsi se répercuter sur les industries caractérisées par une faible rémunération qui sont souvent à prédominance féminine. L'évolution technologique et l'ordinateur continuent de révolutionner le travail de bureau. Le passage à l'économie de services engendre des emplois faiblement rémunérés qui sont souvent à prédominance féminine, ou d'autres, bien rémunérés et à prédominance masculine, dans le secteur des services financiers, administratifs et professionnels. Le remaniement du secteur public peut toucher les femmes d'une manière disproportionnée.

Les travailleurs déplacés de façon définitive passent souvent d'une industrie à l'autre, d'autant qu'une part importante du remaniement industriel consiste en un passage des industries en perte de vitesse à celles en pleine expansion. Une partie appréciable de la baisse de la rémunération qui s'ensuit habituellement est imputable à la perte de capital humain propre à une industrie, c'est-à-dire à la formation et à l'expérience qui ne sont utiles que dans une industrie donnée. La non-transférabilité d'une part aussi importante de connaissances témoigne de l'importance de la dimension sectorielle, en ce qui concerne, dans ce cas-ci, la concentration de capital humain.

Les sphères politiques reconnaissent aussi l'importance de l'industrie à titre d'unité d'analyse, notamment aux fins des stratégies d'aide à l'adaptation de la main-d'œuvre. À compter des années 80, des conseils sectoriels ont vu le jour au Canada. Ils ont la charge d'initiatives

patronales-syndicales conjointes dont l'objet est de régler les questions concernant, par exemple, l'adaptation de la main-d'œuvre, la formation et les normes industrielles. La démarche a pour objet de mettre à profit les connaissances et le savoir-faire de l'industrie afin de résoudre des problèmes sectoriels communs. De telles initiatives de concertation patronale-syndicale ont été lancées au Québec dans l'industrie aérospatiale en 1983 et, à l'échelon national, dans l'industrie sidérurgique en 1985. Depuis, quelque 20 conseils sectoriels ont été constitués à l'échelle nationale, avec le concours de l'État, dans des secteurs comme ceux de la réparation de véhicules automobiles et du service, de la maintenance des aéronefs, des pièces de véhicules automobiles, de l'électronique, des logiciels, de l'horticulture, des produits d'épicerie, du camionnage, du textile et des produits du bois. Ces conseils constituent une innovation canadienne qui est suivie de près et dont la fonction est de traiter les questions d'adaptation et autres liées aux ressources humaines au niveau sectoriel.

Les universitaires ont également reconnu dans leurs recherches l'importance de l'industrie à titre d'unité d'analyse. À témoin, dans le domaine des relations industrielles et de la gestion des ressources humaines, Chaykowski et Verma (1992) se sont penchés sur des études d'industries distinctes afin d'analyser la façon dont différentes industries se sont adaptées aux changements.

7.1 CERTAINS CONCEPTS SECTORIELS FONDAMENTAUX

Les propos sur la dimension sectorielle du comportement des femmes sur le marché du travail dont traite le présent chapitre répond au modèle sur lequel est fondé l'analyse de la dimension professionnelle examinée au chapitre précédent. Nous comparons la répartition par industrie des femmes actives et des hommes actifs en se basant sur des données du Recensement de 1991. Nous procédons également à des comparaisons dans le temps en nous reportant aux recensements de 1971, 1981 et 1991, et insistons particulièrement sur la question à savoir si la répartition par industrie de la main-d'œuvre féminine s'est rapprochée ou non de celle de la main d'œuvre masculine.

Comme nous l'avons fait au moment des comparaisons entre professions, nous retenons pour la circonstance deux concepts différents bien que corrélatifs. Le premier consiste en la *répartition* des populations actives féminine et masculine, c'est-à-dire comment se partagent ces dernières entre les différents secteurs (les fractions réparties totalisent 100 % des populations actives féminine et masculine). Le second consiste en la *composition* par sexe, à savoir la proportion des femmes et des hommes que compte chaque industrie (les proportions totalisent 100 % au sein de chaque industrie).

Le concept de la répartition met en lumière les industries qui emploient des parts importantes de la main-d'œuvre féminine. Il peut en être ainsi parce que l'industrie est à prédominance féminine (auquel cas le concept de la composition est manifeste) ou simplement parce qu'il s'agit d'une industrie importante qui emploie un grand nombre de femmes et d'hommes. Il se peut qu'une industrie soit à prédominance masculine, mais qu'en raison de sa taille elle emploie également une part importante de la population active féminine. En revanche, il se peut que les femmes y soient prépondérantes (le concept de la composition est manifeste), mais qu'elle n'emploie qu'une part modeste de la population active féminine (auquel cas le concept de la répartition intervient), simplement parce qu'il s'agit d'une industrie de petite taille qui n'emploie pas beaucoup de travailleurs, femmes ou hommes.

Les données se rapportant aux industries[1] sont fondées sur la main-d'œuvre expérimentée, qui exclut les personnes qui n'ont jamais travaillé ou qui n'ont pas travaillé au cours du semestre précédant le recensement. De cette façon, il est possible de rattacher tous les répondants à une industrie en fonction de leur situation sectorielle actuelle.

Les comparaisons dans le temps fondées sur les données de 1971, 1981 et 1991 ont été effectuées au moyen des codes de la Classification des activités économiques (CAE) de 1970, seule classification commune aux trois années de recensement. Étant donné l'utilisation de classes qui étaient communes en 1970, les comparaisons pourraient ne pas tenir compte intégralement de la structure industrielle nouvellement dégagée. L'analyse des données du Recensement de 1991 est fondée sur les codes de la Classification type des industries (CTI) de 1980. Cette dernière n'a pu être utilisée aux fins des comparaisons dans le temps, car les données de 1971 n'y correspondaient pas.

Nous avons retenu divers niveaux d'agrégation sectorielle tant pour l'analyse des données chronologiques que pour celle des données récentes. Il est évidemment plus facile de présenter les groupes agrégés, mais il est souvent nécessaire de recourir aux groupes désagrégés afin d'illustrer les écarts qui existent au sein des grands groupes.

Dans le présent chapitre, nous présentons les indices de disparité industrielle correspondant aux divers niveaux d'agrégation sectorielle, tout comme nous avons utilisé les indices de disparité professionnelle au chapitre précédent. L'indice traduit la part du total de la main-d'œuvre, féminine et masculine, qui serait tenue de changer de secteur pour que la répartition par industrie soit la même pour les populations actives féminine et masculine. Il est égal à la moitié de l'écart moyen entre la répartition par industrie des femmes et celle des hommes. L'écart correspondant à chacune des industries figure à la dernière colonne des tableaux qui présentent les répartitions féminine et masculine.

7.2 LE RECENSEMENT DE 1991

7.2.1 La répartition par industrie

Il existe un critère simple à utiliser pour comparer la répartition par industrie des populations actives féminine et masculine (illustrée au tableau 7.1) : nous considérons qu'il y a une proportion particulièrement élevée de la population active d'un sexe donné au sein d'une industrie particulière si cette même proportion est au moins deux fois celle de l'autre sexe.

Tableau 7.1

Répartition par industrie de la population active expérimentée, 18 divisions et 75 grands groupes (Classification type des industries de 1980), pourcentage de la population active expérimentée dans chaque industrie, 1991

Divisions et grands groupes d'industries	Femmes	Hommes	Écart
Industries agricoles et de services connexes	**2,79**	**4,38**	**1,59**
Industries agricoles	2,53	4,18	1,65
Services agricoles	0,26	0,19	0,07
Pêche et piégeage	**0,12**	**0,51**	**0,39**
Pêche et piégeage	0,12	0,51	0,39
Exploitation forestière et services forestiers	**0,25**	**1,16**	**0,91**
Exploitation forestière	0,10	0,81	0,71
Services forestiers	0,15	0,35	0,20
Mines (y compris broyage), carrières et puits de pétrole	**0,48**	**2,06**	**1,58**
Mines	0,12	0,95	0,83
Pétrole brut et gaz naturel	0,26	0,52	0,26
Carrières et sablières	0,02	0,13	0,11
Services miniers	0,08	0,46	0,38
Industries manufacturières	**9,69**	**18,70**	**9,01**
Aliments	1,43	1,98	0,55
Boissons	0,10	0,36	0,26
Tabac	0,03	0,04	0,01
Produits en caoutchouc	0,07	0,24	0,17
Produits en matière plastique	0,29	0,48	0,19
Cuir et produits connexes	0,17	0,10	0,07
Industries textiles de première transformation	0,11	0,17	0,06
Produits textiles	0,25	0,23	0,02
Habillement	1,47	0,40	1,07
Bois	0,24	1,47	1,23
Meuble et articles d'ameublement	0,21	0,56	0,35
Papier et produits connexes	0,32	1,36	1,04
Imprimerie, édition et industries connexes	1,23	1,31	0,08
Première transformation des métaux	0,18	1,32	1,14
Fabrication des produits métalliques (sauf les industries de la machinerie et du matériel de transport)	0,43	1,68	1,25
Machinerie (sauf électrique)	0,22	0,83	0,61
Matériel de transport	0,82	2,57	1,75
Produits électriques et électroniques	0,76	1,17	0,41
Produits minéraux non métalliques	0,16	0,64	0,48
Produits raffinés du pétrole et du charbon	0,06	0,19	0,13
Industries chimiques	0,56	0,91	0,35
Autres industries manufacturières	0,58	0,69	0,11
Construction	**1,68**	**10,54**	**8,86**
Constructeurs, promoteurs et entrepreneurs généraux	0,45	2,88	2,43
Construction lourde et industrielle (travaux de génie)	0,15	1,09	0,94
Entrepreneurs spécialisés	0,97	6,33	5,36
Services relatifs à la construction	0,11	0,23	0,12

Tableau 7.1 (suite)

Répartition par industrie de la population active expérimentée, 18 divisions et 75 grands groupes (Classification type des industries de 1980), pourcentage de la population active expérimentée dans chaque industrie, 1991

Divisions et grands groupes d'industries	Femmes	Hommes	Écart
Transport et entreposage	**1,78**	**5,98**	**4,20**
Transport	1,66	5,67	4,01
Transport par pipelines	0,04	0,10	0,06
Entreposage et emmagasinage	0,07	0,21	0,14
Communications et autres services publics	**2,62**	**3,98**	**1,36**
Communications	2,07	2,42	0,35
Autres industries de services publics	0,55	1,56	1,01
Commerce de gros	**2,90**	**5,47**	**2,57**
Produits agricoles, commerce de gros	0,06	0,08	0,02
Produits pétroliers, commerce de gros	0,12	0,25	0,13
Produits alimentaires, boissons, médicaments et tabac, commerce de gros	0,55	0,86	0,31
Vêtement et mercerie, commerce de gros	0,16	0,12	0,04
Articles ménagers, commerce de gros	0,13	0,17	0,04
Véhicules automobiles, pièces et accessoires, commerce de gros	0,14	0,45	0,31
Métaux, articles de quincaillerie, matériel de plomberie et de chauffage, matériaux de construction, commerce de gros	0,43	1,07	0,64
Machines, matériel et fournitures, commerce de gros	0,77	1,64	0,87
Produits divers, commerce de gros	0,54	0,84	0,30
Commerce de détail	**14,52**	**11,54**	**2,98**
Aliments, boissons et médicaments, commerce de détail	4,75	3,01	1,74
Chaussures, vêtements, tissus et filés, commerce de détail	2,11	0,48	1,63
Meubles, appareils et accessoires d'ameublement de maison, commerce de détail	0,58	0,92	0,34
Véhicules automobiles, pièces et accessoires, vente et service	1,35	4,30	2,95
Magasins de marchandises diverses	2,95	0,96	1,99
Autres industries de magasins de détail	2,48	1,59	0,89
Industries du commerce de détails hors magasin	0,29	0,27	0,02
Intermédiaires financiers et assurances	**6,07**	**2,41**	**3,66**
Intermédiaires financiers de dépôts	3,83	1,00	2,83
Crédit à la consommation et aux entreprises	0,18	0,13	0,05
Intermédiaires d'investissement	0,21	0,17	0,04
Assurances	1,67	0,91	0,76
Autres industries d'intermédiaires financiers	0,19	0,21	0,02
Services immobiliers et agences d'assurance	**1,79**	**1,52**	**0,27**
Services immobiliers (sauf les lotisseurs)	0,56	0,56	0,00
Agences d'assurance et agences immobilières	1,23	0,96	0,27
Services aux entreprises	**5,68**	**5,61**	**0,07**
Services aux entreprises	5,68	5,61	0,07

Tableau 7.1 (fin)

Répartition par industrie de la population active expérimentée, 18 divisions et 75 grands groupes (Classification type des industries de 1980), pourcentage de la population active expérimentée dans chaque industrie, 1991

Divisions et grands groupes d'industries	Femmes	Hommes	Écart
Services gouvernementaux	**7,39**	**8,16**	**0,77**
Services de l'administration fédérale	2,87	3,32	0,45
Services des administrations provinciales et territoriales	2,43	1,99	0,44
Services des administrations locales	2,07	2,83	0,76
Organismes internationaux et autres organismes extraterritoriaux	0,02	0,01	0,01
Services d'enseignement	**9,44**	**4,72**	**4,72**
Services d'enseignement	9,44	4,72	4,72
Services de soins de santé et services sociaux	**16,02**	**3,25**	**12,77**
Services de soins de santé et services sociaux	16,02	3,25	12,77
Hébergement et restauration	**8,38**	**4,78**	**3,60**
Hébergement	1,88	1,04	0,84
Restauration	6,50	3,74	2,76
Autres industries de services	**8,40**	**5,21**	**3,19**
Services de divertissement et loisirs	1,42	1,42	0,00
Services personnels et domestiques	3,75	0,75	3,00
Associations	1,15	0,81	0,34
Autres industries de services	2,08	2,21	0,13
Répartition totale en pourcentage, population active expérimentée (arrondie)	**100,0**	**100,0**	...
Total numérique de la population active expérimentée	6 830 990	7 839 245	...
Indice de disparité industrielle, 18 divisions d'industries	...	..	**31,25**
Indice de disparité industrielle, 75 grands groupes	...	...	**36,43**
Indice de disparité industrielle, 246 groupes de base	...	...	**39,37**

... Nombres n'ayant pas lieu de figurer.

Source : Totalisations spéciales, Recensement du Canada de 1991.

Selon ce critère, il existait une part démesurée de femmes actives dans les divisions suivantes : intermédiaires financiers et assurances; services d'enseignement; services de soins de santé et des services sociaux. La proportion de femmes était également élevée dans la division de l'hébergement et de la restauration et dans celle des autres industries de services, mais elle n'égalait pas tout à fait le double de la proportion des hommes qui s'y trouvaient.

En revanche, la part de la population active masculine était démesurément grande dans le secteur primaire (8,1 % dans les divisions des industries agricoles et de services connexes; de pêche et de piégeage; de l'exploitation forestière et des services forestiers; des mines, carrières et puits de pétrole, comparativement à 3,6 % de la population active féminine), tout comme dans les divisions des industries manufacturières; de la construction; du transport et de l'entreposage.

La comparaison établie au niveau agrégé des grands groupes — notamment des divisions — révèle qu'une part particulièrement grande de femmes travaillaient dans le secteur des services,

tandis que les hommes étaient concentrés dans les industries de cols bleus. L'indice de disparité industrielle indique que 31 % de la population active féminine ou masculine serait tenue de changer de division d'industries (la classe la plus grande) pour qu'il y ait égalité entre les sexes dans la répartition par industrie de l'ensemble de la population active. Cette donnée est de loin inférieure à celle de 44 % qui représente la part de la population active féminine ou masculine qui serait tenue de changer de grand groupe de *professions* pour que la répartition par profession de la main-d'œuvre (telle qu'abordée au chapitre 6) soit neutre du point de vue des sexes. S'il est impossible d'effectuer des comparaisons précises[2], la situation porte à croire que les écarts dans la répartition des femmes actives et des hommes actifs par profession sont plus prononcés que ceux qui caractérisent leur répartition par industrie.

Le tableau 7.1 expose les écarts entre les deux sexes dans la répartition par industrie de la main-d'œuvre à un niveau plus élevé de désagrégation, soit celui des 75 grands groupes de la CTI. Les 18 divisions agrégées y sont reprises afin d'insister sur la possibilité que les groupes agrégés camouflent d'importants écarts entre les grands groupes et entre leurs composantes. À titre d'exemple, dans la division des industries manufacturières, là où la proportion d'hommes actifs est pratiquement le double de celle des femmes actives, la part de femmes était plus élevée au sein des grands groupes comme les suivants : cuir et produits connexes; produits textiles; habillement. Elle était aussi pratiquement égale à la part des hommes dans les grands groupes suivants : aliments; tabac; imprimerie, édition et industries connexes. Au contraire, la proportion de femmes était extrêmement faible à comparer à celle des hommes dans les grands groupes suivants : bois; papier et produits connexes; première transformation des métaux; fabrication des produits métalliques; produits minéraux non métalliques.

De façon comparable, au sein de la division du commerce de détail, où les proportions de femmes actives et d'hommes actifs sont semblables, la présence de femmes était démesurément élevée dans le grand groupe des chaussures, vêtements, tissus et filés, commerce de détail et dans celui des magasins de marchandises diverses. Par ailleurs, la proportion d'hommes était élevée au sein du grand groupe des véhicules automobiles, pièces et accessoires, vente et service.

Il est évidemment important de se pencher sur la répartition des femmes actives et des hommes actifs au sein des grandes divisions d'industries. L'indice de disparité industrielle augmente à mesure que son calcul est fondé sur des groupes d'industries progressivement plus étroitement définis (voir le bas du tableau 7.1). Afin de parvenir à l'égalité des sexes dans la répartition par industrie de la population active, 31 % des femmes actives ou des hommes actifs auraient à se déplacer entre les 18 divisions d'industries, tandis que la donnée correspondante pour les 246 groupes de base dépasse les 39 %. À n'en point douter, il aurait fallu procéder à des changements tant à l'échelle des groupes de base qu'à celle des divisions pour parvenir à une répartition égale des sexes au sein de la population active.

Fait à noter, les proportions d'hommes étaient particulièrement concentrées dans les industries dont on sait qu'elles versent des primes salariales basées sur le rendement, lesquelles demeurent entières même après neutralisation des autres déterminants de la rémunération. Il s'agit d'industries des divisions suivantes : industries agricoles et de services connexes; pêche et piégeage; exploitation forestière et services forestiers; mines, carrières et puits de pétrole; construction; transport et entreposage; communications et autres services publics; ainsi que des industries manufacturières lourdes comme celle du papier et des produits connexes.

Par contraste, des proportions démesurément grandes de femmes étaient employées dans les grands groupes d'industries où les salaires sont faibles, même après neutralisation des autres déterminants des salaires[3] : habillement; cuir et produits connexes; produits textiles; services personnels et domestiques; hébergement; restauration; commerce de détail, comme il en a été question précédemment.

7.2.2 La prédominance des sexes

Le concept de la *répartition* des femmes actives et des hommes actifs exprime la fraction de chaque groupe qui se retrouve dans chaque industrie. Toutefois, celui de la *composition par sexe* d'une industrie renvoie à la proportion de la main-d'œuvre de cette dernière qui est composée de femmes ou d'hommes, c'est-à-dire à la fréquence des femmes et des hommes qu'elle compte. Il se peut, par exemple, qu'une industrie soit à prédominance féminine, mais que, compte tenu de sa petite taille, elle réunisse une part modeste de la population active féminine. Au contraire, il peut s'agir d'une industrie où les sexes sont partagés, mais qui renferme, étant donné sa grande taille, une importante concentration de femmes actives.

Au moment de traiter de la composition des industries par sexe, il ne faut pas perdre de vue que la main-d'œuvre du Canada est composée à environ 55 % d'hommes et 45 % de femmes. Il y a donc lieu de comparer la situation d'une industrie particulière à cette norme, et non pas à l'égalité parfaite des sexes.

Aux fins des propos sur la prédominance des sexes dans les professions, nous définissions, au chapitre 6, la prédominance d'un sexe comme étant la présence d'au moins 70 % des représentants d'un sexe particulier. Ce critère avait été retenu en partie parce qu'il s'applique aux lois sur l'équité salariale. Il n'existe aucune norme légiférée comparable s'appliquant aux activités économiques, mais la norme de 70 % demeure valable à titre comparatif.

D'après cette norme, les divisions suivantes étaient à prédominance masculine (tableau 7.2) : pêche et piégeage; exploitation forestière et services forestiers; mines, carrières et puits de pétrole; industries manufacturières; construction; transport et entreposage. Seule la division des services de soins de santé et des services sociaux était à prédominance féminine, et ce au niveau d'agrégation le plus élevé. Si les femmes n'y atteignaient pas le seuil des 70 %, leur proportion était toutefois singulièrement élevée dans les divisions suivantes : intermédiaires financiers et assurances; services d'enseignement; hébergement et restauration; autres industries de services.

Tableau 7.2

Proportion des femmes et des hommes dans chaque industrie, 18 divisions d'industries (Classification type des industries de 1980), 1991

Divisions d'industries	Femmes	Hommes
Industries agricoles et de services connexes	34,14	65,86
Pêche et piégeage	16,34	83,66
Exploitation forestiére et services forestiers	14,91	85,09
Mines (y compris broyage), carriéres et puits de pétrole	15,92	84,08
Industries manufacturiéres	29,66	70,34
Construction	11,49	88,51
Transport et entreposage	19,48	80,52
Communications et autres services publics	34,83	65,17
Commerce de gros	30,16	69,84
Commerce de détail	50,59	49,41
Intermédiaires financiers et assurances	67,19	32,81
Services immobiliers et agences d'assurance	48,96	51,04
Services aux entreprises	45,17	54,83
Services gouvernementaux	42,44	57,56
Services d'enseignement	61,92	38,08
Services de soins de santé et services sociaux	80,03	19,97
Hébergement et restauration	58,81	41,19
Autres industries de services	56,75	43,25
Total des divisions d'industries (arrondi)	44,87	55,13
Total numérique de la population active expérimentée	**6 830 990**	**7 839 245**

Source : Totalisations spéciales, Recensement du Canada de 1991.

À l'échelon des 75 grands groupes, la composition par sexe variait largement (voir le tableau 7.3, qui reprend aussi les proportions correspondant aux 18 divisions d'industries figurant au tableau 7.2). Notons, par exemple, que dans les divisions qui comptaient une forte proportion d'hommes, la proportion des femmes était beaucoup plus importante dans les grands groupes qui fournissaient des services aux industries en question. Il en était ainsi des industries de services accessoires de la division des industries agricoles et de services connexes. Au sein de la division à prédominance masculine des industries manufacturières, la proportion des femmes dépassait les 50 % dans le grand groupe du cuir et des produits connexes et dans celui de l'habillement. Dans la division du commerce de gros, il y avait une concentration démesurée de femmes dans le grand groupe du vêtement et de la mercerie, tandis que dans la division du commerce de détail, il en était de même dans le grand groupe des chaussures, vêtements, tissus et filés.

Tableau 7.3

Proportion des femmes et des hommes dans chaque industrie, 18 divisions et 75 grands groupes d'industries (Classification type des industries de 1980), 1991

Divisions et grands groupes d'industries	Femmes	Hommes
Industries agricoles et de services connexes	**34,14**	**65,86**
Industries agricoles	32,92	67,08
Services agricoles	53,00	47,00
Pêche et piégeage	**16,35**	**83,65**
Pêche et piégeage	16,35	83,65
Exploitation forestière et services forestiers	**14,91**	**85,09**
Exploitation forestière	9,11	90,89
Services forestiers	25,90	74,10
Mines (y compris broyage), carrières et puits de pétrole	**15,92**	**84,08**
Mines	9,34	90,66
Pétrole brut et gaz naturel	28,92	71,08
Carrières et sablières	11,82	88,18
Services miniers	12,32	87,68
Industries manufacturières	**29,66**	**70,34**
Aliments	37,03	62,97
Boissons	19,25	80,75
Tabac	37,57	62,43
Produits en caoutchouc	18,63	81,37
Produits en matière plastique	33,19	66,81
Cuir et produits connexes	59,02	40,98
Industries textiles de première transformation	34,10	65,90
Produits textiles	46,55	53,45
Habillement	75,13	24,87
Bois	11,95	88,05
Meuble et articles d'ameublement	23,11	76,89
Papier et produits connexes	15,93	84,07
Imprimerie, édition et industries connexes	43,36	56,64
Première transformation des métaux	10,03	89,97
Fabrication des produits métalliques (sauf les industries de la machinerie et du matériel de transport)	17,39	82,61
Machinerie (sauf électrique)	18,01	81,99
Matériel de transport	20,51	79,49
Produits électriques et électroniques	34,42	65,58
Produits minéraux non métalliques	16,78	83,22
Produits raffinés du pétrole et du charbon	19,82	80,18
Industries chimiques	33,25	66,75
Autres industries manufacturières	40,29	59,71
Construction	**11,49**	**88,51**
Constructeurs, promoteurs et entrepreneurs généraux	11,29	88,71
Construction lourde et industrielle (travaux de génie)	10,29	89,71
Entrepreneurs spécialisés	11,08	88,92
Services relatifs à la construction	27,05	72,95

Tableau 7.3 (suite)

Proportion des femmes et des hommes dans chaque industrie, 18 divisions et 75 grands groupes d'industries (Classification type des industries de 1980), 1991

Divisions et grands groupes d'industries	Femmes	Hommes
Transport et entreposage	**19,48**	**80,52**
Transport	19,28	80,72
Transport par pipelines	24,02	75,98
Entreposage et emmagasinage	22,70	77,30
Communications et autres services publics	**34,83**	**65,17**
Communications	41,05	58,95
Autres industries de services publics	22,10	77,90
Commerce de gros	**30,16**	**69,84**
Produits agricoles, commerce de gros	37,79	62,21
Produits pétroliers, commerce de gros	28,30	71,70
Produits alimentaires, boissons, médicaments et tabac, commerce de gros	34,24	65,76
Vêtement et mercerie, commerce de gros	52,71	47,29
Articles ménagers, commerce de gros	37,99	62,01
Véhicules automobiles, pièces et accessoires, commerce de gros	20,24	79,76
Métaux, articles de quincaillerie, matériel de plomberie et de chauffage, matériaux de construction, commerce de gros	24,56	75,44
Machines, matériel et fournitures, commerce de gros	27,78	72,22
Produits divers, commerce de gros	34,35	65,65
Commerce de détail	**50,59**	**49,41**
Aliments, boissons et médicaments, commerce de détail	56,20	43,80
Chaussures, vêtements, tissus et filés, commerce de détail	77,97	22,03
Meubles, appareils et accessoires d'ameublement de maison, commerce de détail	33,93	66,07
Véhicules automobiles, pièces et accessoires, vente et service	20,37	79,63
Magasins de marchandises diverses	71,50	28,50
Autres industries de magasins de détail	56,00	44,00
Industries du commerce de détail hors magasin	46,77	53,23
Intermédiaires financiers et assurances	**67,19**	**32,81**
Intermédiaires financiers de dépôts	75,77	24,23
Crédit à la consommation et aux entreprises	53,30	46,70
Intermédiaires d'investissement	50,24	49,76
Assurances	60,00	40,00
Autres industries d'intermédiaires financiers	41,62	58,38
Services immobiliers et agences d'assurance	**48,96**	**51,04**
Services immobiliers (sauf les lotisseurs)	44,94	55,06
Agences d'assurance et agences immobilières	51,04	48,96
Services aux entreprises	**45,17**	**54,83**
Services aux entreprises	45,17	54,83
Services gouvernementaux	**42,44**	**57,56**
Services de l'administration fédérale	41,28	58,72
Services des administrations provinciales et territoriales	49,86	50,14
Services des administrations locales	37,30	62,70
Organismes internationaux et autres organismes extraterritoriaux	51,61	48,39

TABLEAU 7.3 (FIN)

PROPORTION DES FEMMES ET DES HOMMES DANS CHAQUE INDUSTRIE, 18 DIVISIONS ET 75 GRANDS GROUPES D'INDUSTRIES (CLASSIFICATION TYPE DES INDUSTRIES DE 1980), 1991

Divisions et grands groupes d'industries	Femmes	Hommes
Services d'enseignement	61,92	38,08
Services d'enseignement	61,92	38,08
Services de soins de santé et services sociaux	80,03	19,97
Services de soins de santé et services sociaux	80,03	19,97
Hébergement et restauration	58,81	41,19
Hébergement	59,47	40,53
Restauration	58,62	41,38
Autres industries de services	56,75	43,25
Services de divertissement et loisirs	44,73	55,27
Services personnels et domestiques	80,18	19,82
Associations	53,41	46,59
Autres industries de services	43,38	56,62
Répartition totale en pourcentage, population active expérimentée (arrondie)	**44,87**	**55,13**
Total numérique de la population active expérimentée	6 830 990	7 839 245

Source : Totalisations spéciales, Recensement du Canada de 1991.

7.2.3 Les industries où se trouvaient les plus importantes proportions de femmes actives en 1991

Le tableau 7.4 met en évidence l'importance des services pour l'emploi des femmes : en effet, la moitié des femmes actives travaillaient dans moins de 10 % (soit 7 sur 75) des grands groupes, dont la plupart sont des industries de services. Chacun des sept grands groupes dénombrés employait plus de 3 % de la main-d'œuvre féminine en 1991.

Plus du quart de la population active féminine se trouvait dans deux grands groupes : celui des services de soins de santé et des services sociaux et celui des services d'enseignement. Chacun de ces grands groupes employait également une part élevée de femmes (voir la dernière colonne du tableau 7.4).

Tableau 7.4

Industries comptant les proportions les plus importantes de la population active féminine (parmi les 75 grands groupes d'industries de la Classification type des industries de 1980), 1991

Grands groupes d'industries	Pourcentage de la population active féminine	Pourcentage cumulatif de la population active féminine	Pourcentage de femmes que compte l'industrie
	(1)	(2)	(3)
Services de soins de santé et services sociaux	16,02	16,02	80,03
Services d'enseignement	9,44	25,46	61,92
Restauration	6,50	31,96	58,62
Services aux entreprises	5,68	37,64	45,17
Aliments, boissons et médicaments, commerce de détail	4,75	42,39	56,20
Intermédiaires financiers de dépôts	3,83	46,22	75,77
Services personnels et domestiques	3,75	49,97	80,18

Sources : La colonne 1 provient du tableau 7.1; la colonne 2 est calculée d'après la colonne 1; la colonne 3 provient du tableau 7.3.

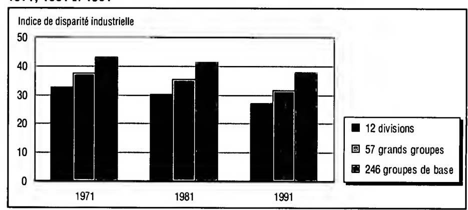
7.3 LES CHANGEMENTS DANS LE TEMPS, 1971, 1981 ET 1991

7.3.1 L'indice de disparité industrielle

L'indice de disparité industrielle a diminué lentement mais progressivement de 1971 à 1991 (figure 7.1). Cela s'applique aux trois niveaux de désagrégation de l'industrie que renferme la Classification des activités économiques de 1970. L'indice est invariablement plus élevé après désagrégation, par exemple s'il concerne les 246 groupes de base. En pareil cas, il expose la disparité susceptible d'exister *à l'intérieur* des plus grands groupes.

Figure 7.1

Indices de disparité industrielle (Classification des activités économiques de 1970), 1971, 1981 et 1991



Source : Les calculs décrits dans le texte découlent des données du tableau 7.6.

À l'échelon des 246 groupes de base, 43,2 % des femmes ou des hommes auraient été tenus, en 1971, de changer d'industrie pour que les deux sexes répondent à une répartition identique par industrie. En 1981, la donnée était passée à 41,2 %, tandis qu'elle se situait à 37,9 % en 1991.

7.3.2 La répartition par industrie, 1971, 1981 et 1991

La répartition tant des femmes actives que des hommes actifs a diminué dans les industries du secteur primaire (agriculture, forêts et mines, carrières et puits de pétrole), aussi bien que dans les industries manufacturières (tableau 7.5). Au cours de la même période, la répartition des populations actives féminine et masculine au sein des services est montée en flèche. Cela traduit le remaniement profond que subit l'industrie canadienne — des transformations qui touchent tant les femmes que les hommes.

Tableau 7.5

Répartition par industrie de la population active expérimentée, 12 divisions d'industries (Classification des activités économiques de 1970), pourcentage de la population active dans chaque industrie, 1971, 1981 et 1991

	1971			1981			1991		
Divisions d'industries	Femmes	Hommes	Écart	Femmes	Hommes	Écart	Femmes	Hommes	Écart
Agriculture	3,77	6,52	2,76	2,42	5,09	2,67	2,66	4,29	1,63
Forêts	0,11	1,25	1,14	0,23	1,25	1,03	0,24	1,11	0,87
Chasse et pêche	0,03	0,43	0,40	0,07	0,47	0,40	0,11	0,47	0,36
Mines (y compris broyage), carrières et puits de pétrole	0,32	2,29	1,97	0,61	2,52	1,92	0,46	1,98	1,52
Industries manufacturières	13,67	22,99	9,33	12,76	22,37	9,60	9,43	18,10	8,66
Bâtiment et travaux publics	0,89	9,04	8,15	1,46	9,53	8,07	1,53	9,99	8,46
Transports, communications et autres services publics	3,85	9,83	5,98	4,52	10,02	5,50	4,48	9,37	4,89
Commerce	15,74	14,17	1,57	17,51	15,49	2,02	16,38	16,06	0,31
Finance, assurances et affaires immobilières	6,22	3,07	3,15	7,81	3,39	4,42	7,53	3,82	3,71
Services	39,72	15,27	24,44	42,23	18,87	23,36	45,64	22,87	22,77
Administration publique	5,52	8,41	2,89	6,75	7,81	1,06	7,18	7,89	0,71
Activités indéterminées	10,17	6,72	3,45	3,63	3,19	0,45	4,36	4,04	0,32
Total des industries	100	100	...	100	100	...	100	100	...
Nombre total (en milliers)	2 961	5 666	8 627	4 853	7 152	12 005	6 429	7 900	14 239
Indice de disparité industrielle, 12 divisions	...	...	32,62	...	...	30,25	...	...	27,11
Indice de disparité industrielle, 57 groupes	...	...	37,60	...	...	35,30	...	...	31,56
Indice de disparité industrielle, 246 groupes de base	...	...	43,21	...	...	41,15	...	...	37,86

... Nombres n'ayant pas lieu de figurer.

Source : Totalisations spéciales, Recensement du Canada de 1991.

La lente convergence de la répartition par industrie des femmes actives et de celle des hommes actifs, qu'avait mise en lumière précédemment le recul de l'indice de disparité industrielle, est largement répandue et touche la plupart des industries. À témoin, *l'écart* entre la répartition par industrie de la population active féminine et celle de la population active masculine s'est rétréci entre 1971 et 1991 dans toutes les industries, exception faite de celle du bâtiment et des travaux publics et de celle de la finance, des assurances et des affaires immobilières, lesquelles n'ont connu que de modestes progressions.

7.3.3 La composition des industries par sexe, 1971, 1981 et 1991

La part de la population active constituée de femmes a progressé régulièrement, allant de 34 % en 1971 à 40 % en 1981, puis à 45 % en 1991 (voir l'avant-dernière rangée du tableau 7.6). Les progrès à ce chapitre étaient largement répandus et concernaient chacune des 12 grandes divisions d'industries au cours de chaque décennie. Ils ont été particulièrement prononcés dans les industries où les femmes étaient en petit nombre : forêts; chasse et pêche; mines, carrières et puits de pétrole; bâtiment et travaux publics. Le secteur de l'administration publique a aussi connu une croissance rapide, la part des femmes y passant de 26 % en 1971 à 43 % en 1991.

Tableau 7.6

Proportion des femmes et des hommes dans chaque industrie, 12 divisions d'industries (Classification des activités économiques de 1970), 1971, 1981 et 1991

	1971		1981		1991	
Divisions d'industries	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**
Agriculture	23,19	76,81	24,37	75,63	33,50	66,50
Forêts	4,51	95,49	11,01	88,99	14,84	85,16
Chasse et pêche	3,54	96,48	9,43	90,57	15,84	84,16
Mines (y compris broyage), carrières et puits de pétrole	6,74	93,26	14,03	85,97	15,97	84,02
Industries manufacturières	23,70	76,30	27,91	72,09	29,78	70,22
Bâtiment et travaux publics	4,88	95,12	9,40	90,60	11,10	88,90
Transports, communications et autres services publics	16,98	83,02	23,43	76,57	28,01	71,99
Commerce	36,73	63,27	43,41	56,59	45,34	54,66
Finance, assurances et affaires immobilières	51,45	48,55	60,99	39,01	61,59	38,42
Services	57,61	42,39	60,29	39,71	61,88	38,12
Administration publique	25,54	74,46	36,96	63,04	42,55	57,45
Activités indéterminées	44,17	55,83	43,62	56,38	46,77	53,22
Total des industries	34,33	65,67	40,42	59,58	44,86	55,14
Total numérique (en milliers)	**2 961**	**5 666**	**4 853**	**7 152**	**6 429**	**7 900**

Source : Totalisations spéciales, Recensement du Canada de 1991.

7.4 SOMMAIRE

La répartition des femmes entre les industries répond à des tendances qui diffèrent grandement de celles qui caractérisent la répartition des hommes. Par rapport à ces derniers, les femmes sont démesurément représentées dans le secteur des services, notamment au sein des divisions suivantes : services de soins de santé et des services sociaux; services d'enseignement; intermédiaires financiers et assurances; hébergement et restauration; autres industries de services. Par rapport aux femmes, les hommes sont démesurément représentés dans les industries du secteur primaire, aussi bien que dans les divisions suivantes : industries manufacturières; construction; transport et entreposage.

Les industries qui emploient un nombre disproportionné d'hommes tendent à verser des primes salariales basées sur le rendement, tandis que celles qui emploient un nombre disproportionné de femmes tendent à les rémunérer faiblement, même après neutralisation des autres facteurs déterminants de la rémunération.

En 1991, entre 31 % et 39 % des femmes ou des hommes auraient été tenus de changer d'industrie pour parvenir à la répartition égale des deux sexes entre les industries. La donnée la plus faible s'applique aux 18 grandes divisions d'industries, la plus élevée se rapportant aux 246 groupes de base désagrégés. Cet état de fait met également en lumière la disparité marquée entre la répartition des femmes actives et celle des hommes actifs au sein des grands groupes. La disparité qui caractérise les industries est de loin inférieure à celle qui caractérise les professions, laquelle varie entre 44 % et 57 %.

Si l'on retient le critère selon lequel une industrie est dominée par l'un des deux sexes si elle compte au moins 70 % de représentants de l'un ou l'autre, celle des services de soins de santé et des services sociaux était dominée par les femmes. Bien que la part de 70 % n'y ait pas été atteinte, les divisions suivantes comptaient un nombre disproportionné de femmes : intermédiaires financiers et assurances; services d'enseignement; hébergement et restauration; autres industries de services. En revanche, les hommes dominaient les divisions correspondant aux industries du secteur primaire, aussi bien que les divisions suivantes : industries manufacturières; construction; transport et entreposage.

Au sein des divisions, toutefois, la situation pouvait varier largement. Certains des grands groupes étroits étaient à prédominance féminine, même si la division dont ils faisaient partie était mixte ou à prédominance masculine. Il en était ainsi des grands groupes suivants : services agricoles; cuir et produits connexes ainsi qu'habillement, au sein de la division regroupée des industries manufacturières; vêtement et mercerie, de la division du commerce de gros; chaussures, vêtements, tissus et filés, de la division du commerce de détail.

Près de la moitié des femmes actives se retrouvaient dans moins de 10 % des grands groupes dont la plupart sont des industries de services. Plus du quart de la population active féminine se situait dans les industries des services de soins de santé et des services sociaux ou celles des services d'enseignement.

La répartition de la main-d'œuvre tant féminine que masculine dans les industries du secteur primaire et les industries manufacturières diminue, tandis qu'elle augmente de façon appréciable dans les services, situation qui témoigne du remaniement en cours dans l'industrie canadienne.

Dans l'ensemble, les écarts dans la répartition par industrie qui distinguent les populations actives féminine et masculine ont rétréci peu à peu. La convergence a touché la plupart des industries.

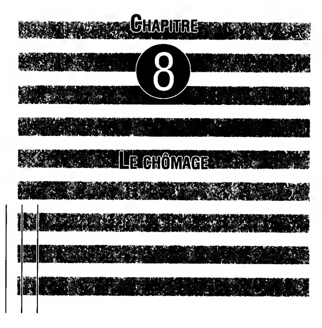
La part des femmes dans l'ensemble de la population active a régulièrement progressé, passant de 34 % en 1971 à 40 % en 1981, et à 45 % en 1991. Cette croissance s'est produite au sein de toutes les divisions d'industries, et ce, au cours de chaque décennie. Elle a été particulièrement prononcée dans les industries où, initialement, les femmes étaient faiblement représentées, de même que dans l'administration publique et la défense[4].

Les écarts dans la répartition par industrie des femmes actives et des hommes actifs ne sont pas porteurs de conséquences directes en matière de politiques comme le sont ceux qui marquent la répartition par profession. Les lois sur l'égalité d'accès à l'emploi et l'équité en matière d'emploi ont pour objet de favoriser l'avancement professionnel des femmes, tandis que l'équité salariale vise à réduire les écarts salariaux entre les professions à prédominance masculine et celles à prédominance féminine. Ces dernières ne visent pas les industries.

Néanmoins, force est de reconnaître une dimension sectorielle aux changements radicaux que subit l'économie canadienne, y compris le passage de l'activité manufacturière aux services, la libéralisation du commerce, les changements technologiques, la syndicalisation et le repli du secteur public. Les aspects sectoriels de ces changements se répercuteront différemment sur les populations actives féminine et masculine. Les politiques capables d'infléchir les changements en question devraient tenir compte de cette réalité.

Notes en fin de chapitre

1. Voir le document à l'intention des utilisateurs du *Fichier de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers*, 1994, Recensement du Canada de 1991, numéro de service 48-039F, p. 134 et 136. Le code de l'industrie renvoie à la nature générale de l'entreprise exploitée par l'établissement où travaille la personne, comme l'indique le nom de l'employeur (ou le nom de l'entreprise de la personne si elle travaille à son compte), de même que le genre d'activité qu'exerce l'établissement, l'industrie dans laquelle il se situe ou le service qu'il fournit. La semaine de référence est celle qui précède le jour du dénombrement (soit le 4 juin 1991). Si la personne n'était pas occupée dans la semaine précédant le dénombrement, l'information devait porter sur l'emploi de plus longue durée qu'elle avait occupé depuis le 1er janvier ou au cours de l'année précédente (soit 1990 pour le Recensement de 1991). Les répondants ayant occupé plusieurs emplois devaient fournir les renseignements sur l'emploi qui comptait le plus grand nombre d'heures travaillées.
2. Les comparaisons précises sont impossibles, en partie à cause des différences dans le nombre de grands groupes d'industries et de professions sur lesquels portent les comparaisons.
3. Gera et Grenier, 1991, p. 6 à 8.
4. Cette division d'industries n'apparaît que dans la Classification des activités économiques de 1970.



Le taux de chômage est au nombre des indicateurs économiques les plus fréquemment cités. Il offre une mesure de l'épreuve économique à laquelle sont soumises les personnes et leur famille, aussi bien que du potentiel inutilisé et des ressources gaspillées. Il constitue également un baromètre économique qui rend compte de l'état de l'économie dans son ensemble, de même que du degré de resserrement des marchés du travail.

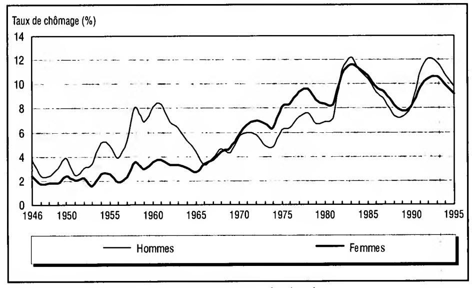
Le taux de chômage représente le nombre de travailleurs qui sont sans emploi, mais qui cherchent du travail et qui sont normalement à même d'en accepter. Il ne tient pas compte de ceux qui ont renoncé à la recherche d'emploi ou des personnes exclues de la population active.

Les politiques liées au chômage ont gagné en importance du fait que le taux de chômage a suivi une tendance progressive à la hausse au cours de la période de l'après-guerre (figure 8.1). Le taux de chômage des femmes et des hommes varie selon le cycle des affaires, augmentant en période de récession, puis se corrigeant en période de prospérité, sans pour autant retrouver les niveaux atteints avant la récession. Au cours de chaque décennie ou période inférieure à 10 ans, comme celles de 1945 à 1950 et de 1991 à 1995, les taux de chômage des femmes et des hommes ont grimpé par degrés. Les femmes, en particulier, ont été lourdement atteintes, leur taux ayant progressé, passant d'une moyenne de 3,8 % dans les années 60 à 7,9 % dans les années 70. Depuis, il a atteint respectivement 9,6 % et 10,0 % au cours des années 80 et 90. Les deux sexes ont tour à tour occupé le sommet de la courbe (figure 8.1).

Tandis que de plus en plus de femmes s'engagent sur le marché du travail, leur expérience en matière de chômage se rapproche en importance de celle des hommes. La progression du taux de chômage des femmes comparativement à celui des hommes, alors même que les deux taux poursuivent leur tendance à la hausse, peut découler de nombreux facteurs. Les femmes, qui participent de plus en plus à la vie active, pourraient avoir moins tendance à s'en retirer s'il n'y a

pas d'emplois offerts. De plus, elles sont susceptibles d'être davantage pressées qu'avant de joindre la population active si les gains et les perspectives d'emploi de leur conjoint sont à la baisse, condition que l'on connaît depuis le début des années 70. Comme les femmes ont tendance à occuper des emplois faiblement rémunérés, il est possible que leur employabilité soit particulièrement sensible aux mesures visant à déterminer la rémunération, comme les lois du salaire minimum. Souvent, elles sont les premières engagées et les premières mises à pied, et on les engage à titre de main-d'œuvre de réserve dont la fonction est d'amortir les situations cycliques. Cette façon de faire influence de plus en plus à la hausse le taux de chômage des femmes alors que se poursuit le remaniement de l'économie.

Figure 8.1
Taux de chômage selon le sexe, Canada, 1946 à 1995



Source : Extraction spéciale, Statistique Canada, Division des enquêtes des ménages.

Qui plus est, la segmentation des femmes sur le marché du travail entraîne une réduction de la marge de manœuvre dont elles pourraient bénéficier lorsqu'elles sont à la recherche d'un emploi. Les hommes titulaires d'emplois de cols bleus en milieu manufacturier, une fois mis à pied, peuvent « passer » à l'échelon inférieur ou chercher de l'emploi dans le secteur à prédominance féminine des services, délogeant peut-être au passage des travailleuses. En revanche, les femmes déjà cantonnées dans des emplois et des industries à prédominance féminine ont de la difficulté à accéder aux échelons supérieurs ou à chercher de l'emploi dans les secteurs à prédominance masculine[1].

La progression régulière des taux de chômage tant des femmes que des hommes s'est accompagnée d'une transformation du chômage, lequel tend de plus en plus à être de longue durée[2]. Le chômage ne consiste pas simplement en une absence d'emploi généralisée et de courte durée. Au contraire, il est de plus en plus le fait de quelques personnes aux prises avec le chômage

chronique à long terme. Cette situation est inquiétante, car elle nous apprend que l'épreuve du chômage n'est pas simplement un phénomène temporaire que beaucoup partagent. Au contraire, un groupe relativement modeste de chômeurs à long terme risquent la marginalisation.

La situation est d'autant plus grave qu'il a été démontré que le chômage est lié à un large éventail de graves problèmes sociaux et psychologiques. Signalons entre autres les troubles physiques et la maladie, maladie mentale y compris, la mortalité, le suicide, le crime et la violence familiale[3]. Sans l'ombre d'un doute, le chômage ne tient pas qu'à la sous-utilisation des ressources humaines. Il est également porteur de conséquences sociales et psychologiques capables d'engendrer des effets économiques et autres graves pour les personnes en chômage, leur famille, aussi bien que la société en général.

Le chômage a suscité plus d'attention ces dernières années, les taux atteints au Canada ayant devancé par une grande marge ceux des États-Unis. Depuis le début des années 80, les taux canadiens ont dépassé ceux des États-Unis d'une valeur variant approximativement entre 2 et 4 points de pourcentage[4]. Au cours des années 70, les taux canadiens n'étaient que légèrement supérieurs à ceux des États-Unis, tandis que les taux des deux pays étaient comparables tout au long des années 50 et 60.

Les raisons qui expliqueraient précisément l'écart entre le Canada et les États-Unis à ce chapitre de même que le poids relatif de différents facteurs en cause font toujours l'objet de recherches énergiques. Si nous n'avons pas encore de réponses définitives, nous savons que les facteurs déterminants comprennent les récessions aiguës et prolongées qu'a connues le Canada, des prestations d'assurance-chômage plus généreuses, une syndicalisation plus répandue et la législation du salaire minimum, laquelle peut diminuer l'emploi en fixant les salaires au-delà d'une norme concurrentielle. De plus, une partie de l'écart peut être attribuable aux légères différences dans la façon dont les deux pays mènent leur enquête sur la population active (Macredie, 1996).

La mesure dans laquelle l'assurance-chômage[5] contribue au Canada au taux de chômage a aussi nourri de longs débats et motivé des recherches poussées. Il est particulièrement difficile de départager les causes et les effets à ce propos, car la modification du régime d'assurance-chômage même peut être une réaction à l'évolution du chômage global provoquée par d'autres facteurs.

L'assurance-chômage est susceptible de hausser le taux de chômage de plusieurs façons, notamment en encourageant les personnes à chercher de l'emploi lorsqu'elles sont en chômage plutôt qu'employées; en les encourageant à poursuivre leurs recherches plus longuement lorsqu'elles sont en chômage et en leur donnant les moyens de le faire; en diminuant leur mobilité entre les régions ou les secteurs à chômage élevé et ceux dont le taux de chômage est faible; en les dissuadant d'accepter des concessions salariales afin de réduire la probabilité de chômage et en les encourageant à s'engager sur le marché du travail ou à y rester afin d'accroître leur admissibilité aux prestations d'assurance-chômage.

Les interventions des employeurs peuvent également contribuer à la hausse du chômage. Par exemple, ils peuvent être moins portés à diminuer leur recours au travail saisonnier ou temporaire si les employés concernés ont droit aux prestations d'assurance-chômage.

Les facteurs précités portent à croire que l'assurance-chômage[6] contribue à la progression du taux de chômage. Or il se peut bien que le régime diminue aussi le chômage. Par exemple, la recherche d'emploi prolongée qu'il facilite peut permettre de mieux assortir les travailleurs et les

emplois, réduisant ultérieurement le taux de perte ou de cessation d'emploi. Qui plus est, les prestations d'assurance-chômage sont susceptibles d'entraîner la croissance du pouvoir d'achat au sein de l'économie et de concentrer par le fait même la demande.

D'autres questions relatives aux politiques se rapportent au chômage. On a proposé le partage des tâches comme moyen de diminuer le chômage. La diminution de la durée du travail de certains peut faire en sorte que le marché soit capable d'accueillir de nouveaux travailleurs. Parmi les politiques en ce sens figurent celles qui visent la diminution des heures supplémentaires et des longues heures de travail, la retraite anticipée, l'accessibilité des congés et d'autres mesures volontaires de réduction du temps de travail.

Les questions de souplesse salariale concernent également le chômage. Il est curieux de constater que la diminution de la demande de main-d'œuvre a tendance à être amortie par la diminution de l'emploi (soit les volumes) plutôt que par la diminution des salaires (soit les prix). La situation est particulièrement surprenante si l'on considère que de modestes réductions de salaire étalées sur une main-d'œuvre nombreuse et prudente soient vraisemblablement moins susceptibles d'engendrer des risques et des épreuves que ne le serait la solution éventuelle du tout ou rien — la suppression d'emplois plutôt que de salaires.

De nombreuses raisons expliquent pourquoi la diminution de la demande de main-d'œuvre peut être amortie par un petit nombre de mises à pied plutôt que par de légères réductions de salaire imposées à l'ensemble des travailleurs. Le chômage est amorti par l'assurance-chômage, ce qui n'est pas le cas de la diminution salariale (ou celle des heures de travail). La plupart des gens que l'établissement emploie déjà (les « inclus ») risquent peu le chômage et elles sont donc peu portées à accepter la diminution de leurs gains pour augmenter l'employabilité des « exclus ». De plus, les employés ne peuvent établir si l'employeur joue franc-jeu lorsqu'il invoque les répercussions d'une demande négative. L'obligation qu'a l'entreprise de procéder à des mises à pied sous l'effet de ces répercussions écarte le recours possible à la ruse, étant donné que les mises à pied sont également coûteuses pour l'entreprise, contrairement à la diminution des salaires. Les employeurs eux-mêmes peuvent éprouver quelque réticence à réduire les salaires, même si un grand nombre de chômeurs sont prêts à travailler éventuellement à salaire réduit. Par ailleurs, les primes salariales basées sur le rendement peuvent entraîner d'autres effets positifs sur le comportement au travail, à plus forte raison en présence d'une foule de chômeurs disposés et aptes à se substituer aux travailleurs. Pour leur part, les gouvernements peuvent s'inquiéter du fait que la diminution des salaires réduise la demande globale plus que ne le feraient les périodes de chômage, dont l'effet peut être amorti par des mesures de soutien au revenu comme l'assurance-chômage. Voilà certaines des raisons qui expliquent pourquoi le fléchissement de la demande de main-d'œuvre tend à être amorti par le chômage plutôt que par la diminution des salaires.

Sur fond du tableau général brossé ci-dessus, le présent chapitre passe en revue les facteurs qui distinguent les femmes des hommes en ce qui a trait au chômage. Nous nous concentrons sur les déterminants des taux actuels de chômage des deux sexes, ainsi que sur les différences entre ces taux. Nous analysons également l'évolution des taux de chômage des femmes et des hommes dans le temps. Avant d'aborder les questions précitées, nous traitons d'abord de certains concepts fondamentaux.

8.1 LES CONCEPTS FONDAMENTAUX

Le taux de chômage s'entend du nombre de chômeurs divisé par la population active entière, si l'on pose que la population active comporte les personnes employées et les chômeurs. Aux fins du Recensement de 1991, une personne était considérée comme étant en chômage si, au cours de la semaine précédant le jour de dénombrement, soit le 4 juin 1991, elle :

- n'avait pas de travail, avait cherché activement du travail au cours des quatre semaines précédentes et était disponible pour travailler;
- avait été mise à pied, s'attendait à retrouver son emploi et était capable de travailler; ou
- avait pris des arrangements fermes en vue d'occuper un nouvel emploi dans les quatre semaines qui suivaient et était disponible pour travailler.

Les concepts précités sont identiques, à peu de chose près, à ceux de l'Enquête sur la population active, enquête mensuelle qui porte sur environ 59 000 ménages[7].

Les personnes qui ont un emploi, mais qui ne travaillent pas en raison de circonstances inhabituelles (comme la maladie, les responsabilités personnelles ou familiales, le mauvais temps, la grève, les vacances) entrent dans le calcul des personnes employées. Il en est ainsi parce qu'elles ont normalement un emploi, même si elles ne travaillaient pas au cours de la semaine du dénombrement.

Il est autrement plus difficile de classer les personnes qui sont sans emploi et qui ont renoncé à la recherche d'un emploi du fait que, à leur avis, il n'y en a pas. Ces « travailleurs découragés », liés marginalement à la population active, sont recensés à titre de personnes exclues de la population active, car ils ne travaillent ni ne cherchent du travail. Ils ne sont pas non plus des chômeurs, car ils ne sont pas activement en recherche d'emploi, bien qu'ils en accepteraient un. Pour cette raison, le taux de chômage est susceptible de sous-estimer la véritable mesure de la difficulté économique, car il n'inclut pas les travailleurs découragés au nombre des chômeurs. Ce phénomène du chômage camouflé peut être particulièrement prononcé en période de chômage élevé. Parmi les autres personnes qui contribuent au chômage camouflé figurent celles qui attendent d'être rappelées au travail après avoir été mises à pied. Si ces personnes n'entrent pas dans le calcul du taux de chômage officiel, nous disposons néanmoins de renseignements sur l'importance du phénomène (voir, p. ex., Akyeampong, 1987 et 1992).

L'Enquête sur la population active, menée chaque mois par Statistique Canada, constitue la principale source d'information sur le chômage. Par contre, le recensement offre à ce propos des renseignements beaucoup plus détaillés, en raison d'un plus grand nombre de personnes recensées. Les données du recensement permettent une analyse plus détaillée et désagrégée du chômage, et elles facilitent l'établissement de rapports entre celui-ci et un large éventail de variables personnelles, financières, démographiques et autres relatives au marché du travail. Toutefois, de nombreuses années séparent les recensements. De plus, les données ne sont mises en circulation que longtemps après le dénombrement.

Des renseignements sur les chômeurs peuvent également être tirés des données sur les prestataires de l'assurance-emploi, bien que l'on traite rarement de ces chiffres (Lévesque, 1989). Toutefois, ils ne sont pas nécessairement identiques à ceux qui proviennent de l'Enquête sur la population active, car ils concernent éventuellement des phénomènes différents. Ainsi, on peut

imaginer que des personnes bénéficient de prestations d'assurance-emploi sans toutefois être considérées comme chômeuses aux fins de l'Enquête sur la population active du fait qu'elles ont droit aux prestations, mais qu'elles ne cherchent pas de l'emploi (elles sont par exemple en congé de maternité ou de maladie ou elles se trouvent entre deux périodes de travail saisonnier régulier). Il peut aussi s'agir de prestataires illicites de l'assurance-emploi qui ne sont pas à la recherche d'un travail. En contrepartie, il se peut également que l'Enquête sur la population active inclut parmi les chômeurs des personnes qui ne touchent pas de prestations d'assurance-emploi parce qu'elles n'y sont pas admissibles, qu'elles ne sont pas assurées, que leurs prestations sont épuisées ou qu'elles ne sont tout simplement pas inscrites auprès de l'assureur. Les deux concepts mesurent évidemment des phénomènes différents; ils débouchent donc sur des données différentes. De plus, chaque mesure peut viser différents groupes de chômeurs.

Dans les sections suivantes du présent chapitre, nous prenons appui sur ces concepts fondamentaux pour analyser les données du recensement qui sont liées au chômage en accordant une attention particulière aux comparaisons entre les femmes et les hommes. Par sa forme, le présent chapitre est comparable au chapitre 3, lequel traite de la participation à la vie active. Dans un premier temps, nous comparons les taux de chômage des femmes et des hommes tirés des données du Recensement de 1991 et nous les examinons à la lueur de divers facteurs censés les influencer. Nous comparons ensuite les estimations de régression des déterminants de la probabilité de chômage des femmes et des hommes. Ces estimations révèlent l'effet indépendant de chaque facteur, après neutralisation de l'effet des autres. Ensuite, nous procédons à des comparaisons dans le temps entre les données des recensements de 1971, 1981 et 1991 en nous fondant pour ce faire sur des totalisations simples et des estimations de régression. Un sommaire et quelques observations finales viennent ensuite clore le chapitre.

8.2 LES TAUX DE CHÔMAGE DE 1991, SELON LE SEXE ET D'AUTRES CARACTÉRISTIQUES[8]

Au moment du Recensement de 1991, le taux de chômage des femmes, qui se chiffrait à 10,2 %, était pratiquement identique à celui des hommes, qui s'établissait à 10 % (tableau 8.1). À ce niveau agrégé, cet aspect du comportement sur le marché du travail était sans contredit le même tant pour les femmes que pour les hommes.

Tableau 8.1

Taux de chômage selon des catégories choisies, 1991

Catégorie	Femmes %	Hommes %	Rapport femmes-hommes %
Taux de chômage moyen	**10,2**	**10,0**	**1,02**
Groupe d'âge			
15 à 24 ans	**14,3**	**16,3**	**0,88**
25 à 34 ans	11,4	11,0	1,04
35 à 44 ans	8,3	7,7	1,08
45 à 54 ans	7,6	7,1	1,07
55 à 64 ans	8,8	8,4	1,05
65 ans et plus	6,5	5,4	1,20
Formation professionnelle			
Aucune formation professionnelle	**11,0**	**10,8**	**1,02**
Formation professionnelle	8,5	8,2	1,04
Niveau de scolarité			
Aucun grade, certificat ou diplôme	**13,8**	**13,9**	**0,99**
Diplôme d'études secondaires	10,3	10,1	1,02
Certificat ou diplôme d'une école de métiers	10,1	9,5	1,06
Autre certificat d'études non universitaires	8,1	7,2	1,13
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	6,1	6,5	0,94
Baccalauréat(s)	7,1	5,2	1,37
Certificat ou diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	5,8	4,4	1,32
Grade en médecine, art dentaire, médecine vétérinaire ou optométrie	3,9	1,1	3,55
Maîtrise(s)	6,8	4,2	1,62
Doctorat	2,9	3,2	0,91
État matrimonial			
Célibataire, jamais mariée/marié	**12,0**	**15,7**	**0,76**
Conjointe/conjoint de fait	12,4	13,3	0,93
Mariée/marié	9,0	6,5	1,38
Séparée/séparé	12,5	13,1	0,95
Veuve/veuf	9,2	10,0	0,92
Divorcée/divorcé	10,2	12,9	0,79
Langues connues			
Anglais seulement	**9,7**	**9,5**	**1,02**
Français seulement	12,7	13,6	0,93
Anglais et français	10,0	9,3	1,08
Ni anglais ni français	21,6	18,0	1,20
Aucune connaissance de langues non officielles	**10,0**	**10,0**	**1,00**
Connaissance de langues non officielles	11,0	10,0	1,10
Statut d'immigrant			
Non-immigrante/non-immigrant	**10,0**	**10,2**	**0,98**
Immigrante/immigrant	11,1	9,3	1,19
Statut de minorité visible			
Personne n'appartenant pas à une minorité visible	**9,9**	**9,8**	**1,01**
Personne appartenant à une minorité visible	13,8	12,3	1,12

Tableau 8.1 (fin)

Taux de chômage selon diverses catégories, 1991

Catégorie	Femmes %	Hommes %	Rapport femmes-hommes %
Origine autochtone			
Non-Autochtone	**10,0**	**9,7**	**1,03**
Autochtone	16,8	21,0	0,80
Province ou territoire			
Ontario	**8,4**	**8,5**	**0,99**
Terre-Neuve	28,9	29,3	0,99
Île-du-Prince-Édouard	13,0	10,3	1,26
Nouvelle-Écosse	13,4	11,9	1,13
Nouveau-Brunswick	15,7	16,1	0,98
Québec	12,0	11,7	1,03
Manitoba	7,5	8,6	0,87
Saskatchewan	6,8	6,3	1,08
Alberta	8,0	7,6	1,05
Colombie-Britannique	10,9	9,6	1,14
Yukon et Territoires du Nord-Ouest	14,2	13,4	1,06
Zone de recensement			
Hors région métropolitaine de recensement	**11,9**	**11,5**	**1,03**
Toronto	8,5	8,6	0,99
Montréal	11,7	11,0	1,06
Vancouver	9,6	8,7	1,10
Autre région métropolitaine de recensement	8,6	8,6	1,00

.. Nombres indisponibles.

... Nombres n'ayant pas lieu de figurer.

Source : Fichier de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers, Recensement du Canada de 1991.

8.2.1 L'âge

Tant chez les femmes que chez les hommes, le taux de chômage diminue généralement de façon régulière avec l'âge. Notons, par exemple, que le taux de 5,4 % des hommes de plus de 65 ans représentait le tiers de celui des jeunes âgés de 15 à 24 ans, qui s'établissait à 16,3 %. Faisaient exception à cette tendance, les femmes et les hommes du groupe des 55 à 64 ans, dont les taux de chômage étaient légèrement supérieurs à ceux des personnes des groupes des 35 à 44 ans et des 45 à 54 ans. Il est à supposer que cette situation est le reflet des mises à pied qui ont frappé le groupe d'âge des 55 à 64 ans et de la présence continue de ces personnes dans la population active malgré l'absence d'emplois.

Le taux de chômage des deux sexes atteignait son sommet dans le groupe d'âge des plus jeunes, soit celui des 15 à 24 ans. Fait intéressant, il s'agit du seul groupe d'âge où le taux de chômage des femmes était inférieur à celui des hommes. Pour tous les autres groupes d'âge, le rapport femmes-hommes qui figure à la dernière colonne du tableau 8.1 était supérieur à 1.

8.2.2 Le niveau de scolarité

Tant les femmes que les hommes qui ont suivi une formation professionnelle ont un taux de chômage inférieur à celui des autres, taux qui diminue d'ailleurs à mesure qu'augmente la scolarité. L'effet de la scolarisation est prononcé. Notons, par exemple, que le taux de chômage des femmes et des hommes n'ayant pas de diplôme d'études secondaires s'établit à un peu moins de 14 %. Le fait de détenir un diplôme d'études secondaires ne ramène le taux de chômage qu'à une moyenne globale de quelque 10 %. Le fait d'être titulaire d'un certificat ou d'un diplôme universitaire ou encore d'un baccalauréat réduit encore plus le taux de chômage, le ramenant entre 5 % et 7 %, soit entre le tiers et la moitié du taux caractéristique des personnes ne détenant pas de diplôme d'études secondaires. Un diplôme d'études supérieures est, règle générale, encore plus utile, à plus forte raison s'il s'agit d'un grade professionnel ou d'un doctorat.

Signalons toutefois que la tendance est marquée par des variations intéressantes : le rapport femmes-hommes, illustré à la dernière colonne du tableau 8.1, prend souvent une valeur différente de 1. Ce rapport est d'ailleurs de beaucoup supérieur à 1 parmi divers groupes ayant fait des études avancées, y compris les personnes ayant un baccalauréat; un grade universitaire supérieur au baccalauréat; un grade en médecine, en art dentaire, en médecine vétérinaire ou en optométrie ou encore une maîtrise. Cette situation ne s'explique pas par des motifs évidents, surtout si l'on songe que la tendance ne se poursuit pas jusqu'au cycle le plus élevé, soit celui du doctorat.

8.2.3 L'état matrimonial

Les taux de chômage des femmes et des hommes varient largement en fonction de l'état matrimonial. Ils sont très élevés chez les personnes seules n'ayant jamais été mariées, particulièrement chez les hommes. Ils sont les plus faibles chez les personnes mariées, notamment chez les hommes, dont le taux de chômage qui s'élève à 6,5 % représente moins de la moitié de celui des hommes célibataires n'ayant jamais été mariés, lequel se chiffre à 15,7 %.

Si le taux des femmes mariées, soit 9,0 %, est inférieur à la moyenne de 10,2 % de l'ensemble des femmes, il est néanmoins largement supérieur à celui des hommes mariés, soit 6,5 %. Il s'agit de l'unique catégorie d'état matrimonial dans laquelle le taux des femmes est supérieur à celui des hommes. Dans toutes les autres, celui des hommes dépasse celui de femmes et le rapport femmes-hommes est inférieur à 1. Il est possible que le taux des femmes mariées, plus élevé que celui des hommes mariés, témoigne du fait qu'elles s'installent là où leur mari travaille sans qu'elles puissent nécessairement y trouver elles-mêmes un emploi qui leur convient. De plus, les femmes dont le mari a un emploi pourraient être d'avantage susceptibles de prolonger leur recherche d'emploi et, par le fait même, de rester plus longtemps en chômage.

8.2.4 Les langues connues

Les taux de chômage atteignaient un sommet chez les femmes et les hommes qui ne parlaient ni anglais ni français, celui des femmes équivalant à environ deux fois la moyenne, soit l'un des plus élevés de tous ceux que dénombre le tableau 8.1. Aussi, ceux des femmes et des hommes unilingues francophones se situaient au-dessus de la moyenne. Par ailleurs, chez les personnes qui connaissaient des langues autres que les langues officielles du Canada, les taux se situaient près de la moyenne.

8.2.5 Le statut d'immigrant

Les taux de l'ensemble des immigrants étaient comparables à ceux de l'ensemble des non-immigrants, exception faite de celui des immigrantes, légèrement plus élevé que les autres, à 11,1 %. Les taux des minorités visibles étaient également un peu plus élevés que ceux des autres, notamment celui des femmes de cette catégorie, qui s'élevait à 13,8 %. Les taux des femmes et des hommes d'origine autochtone étaient extrêmement élevés, spécialement chez ces derniers, leur taux étant l'un des plus élevés de tous les groupes, soit 21 %.

8.2.6 Les provinces et territoires

Les taux de chômage tant des femmes que des hommes variaient largement d'une province à l'autre. En 1991, ce sont les provinces des Prairies (Saskatchewan, Alberta et Manitoba) et l'Ontario qui comptaient les plus faibles taux. Ils se situaient près de la moyenne en Colombie-Britannique et un peu au-dessus de celle-ci à l'Île-du-Prince-Édouard, au Québec, en Nouvelle-Écosse, au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest ainsi qu'au Nouveau-Brunswick. Ce dernier affichait d'ailleurs des taux un peu plus élevés que les autres provinces. La situation de Terre-Neuve constituait une véritable aberration statistique, le taux de cette province s'élevant à quelque 29 %, soit le plus élevé du tableau, toutes catégories comprises.

Si les tendances générales des régions s'appliquaient tant aux femmes qu'aux hommes, certaines différences notables demeuraient entre les sexes, comme en témoignent les rapports femmes-hommes qui s'écartaient largement de 1. Ainsi, à l'Île-du-Prince-Édouard, en Nouvelle-Écosse et en Colombie-Britannique, les taux des femmes étaient singulièrement élevés par rapport à ceux des hommes, tandis qu'au Manitoba, ils étaient plus faibles que ceux des hommes.

8.2.7 Les régions métropolitaines de recensement

Les taux de chômage des régions métropolitaines de recensement étaient généralement un peu plus bas qu'ailleurs. Montréal faisait toutefois exception à la règle, son taux étant à peu près identique à celui des autres régions du pays hors des régions métropolitaines de recensement.

8.3 LES ESTIMATIONS DE RÉGRESSION DES DÉTERMINANTS DU CHÔMAGE, 1991

L'analyse qui précède portait principalement sur la variation des taux de chômage en fonction des facteurs personnels et environnementaux comme l'âge, la scolarité, l'état matrimonial et la région. Ces résultats sont utiles, car ils décrivent la relation brute entre le chômage et chacun de ces facteurs. Toutefois, il se peut que la relation témoigne d'un ensemble de facteurs. À titre d'exemple, un rapport négatif entre l'âge et la scolarité pourrait traduire l'effet de l'âge, mais il pourrait aussi rendre compte du fait que les jeunes ont tendance à être plus scolarisés et qu'un taux de chômage moindre est attribuable à l'effet de la scolarisation élevée et non à celui de l'âge. Dans l'analyse de régression, les coefficients de régression estimés traduisent l'incidence distincte et autonome des variables une fois qu'on a tenu compte de l'effet des autres variables prises en considération dans la régression.

Les coefficients de régression présentés au tableau 8.2 présentent cette incidence sur la probabilité de chômage attribuable à l'appartenance à une catégorie particulière,

comparativement à la catégorie de référence omise. (Il n'existe pas de coefficients de régression se rapportant aux catégories de référence omises.) Les variables indépendantes sont les mêmes que celles du tableau 8.1, lequel présente le taux de chômage moyen se rapportant à chaque variable. L'annexe 8.4 dénombre les scores *t*, lesquels précisent si la relation est statistiquement significative ou non. Étant donné que les relations sont normalement statistiquement significatives, le texte traite rarement des scores *t*, à moins qu'il vaille la peine de s'y attarder. Dans le cas qui nous occupe, la variable dépendante étant dichotomique ou binaire (c'est-à-dire de 1 si la personne est en chômage et de 0 dans les autres cas), il est utile de procéder par analyse logit, comme nous l'avons fait aux fins des équations sur la participation dont il est question au chapitre 3. Les résultats de cette analyse sont présentés à l'annexe 8.6. Étant donné qu'ils sont comparables aux résultats de la régression, le texte traite plutôt de ces derniers, car leur présentation est plus aisée.

TABLEAU 8.2

ÉQUATIONS DU CHÔMAGE, SPÉCIFICATION DE 1991 (ESTIMATIONS DE PROBABILITÉ LINÉAIRE, MOINDRES CARRÉS ORDINAIRES)

	Femmes		Hommes	
Variable	**Moyenne**	**Coefficient**	**Moyenne**	**Coefficient**
Groupe d'âge				
15 à 24 ans	**18,8**	...	**16,7**	...
25 à 34 ans	29,2	−2,5	28,2	−0,9
35 à 44 ans	27,0	−6,0	25,8	−2,6
45 à 54 ans	16,3	−7,2	17,3	−3,2
55 à 64 ans	7,3	−6,5	9,8	−2,3
65 ans et plus	1,5	−8,7	2,2	−4,6
Formation professionnelle				
Aucune formation professionnelle	**68,0**	...	**68,7**	...
Formation professionnelle	32,0	0,1	31,3	0,2
Niveau de scolarité				
Aucun grade, certificat ou diplôme	**27,0**	...	**32,2**	...
Diplôme d'études secondaires	28,6	−3,7	23,4	−4,3
Certificat ou diplôme d'une école de métiers	9,5	−4,5	16,1	−3,4
Autre certificat d'études non universitaires	18,1	−5,7	11,6	−6,2
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	2,9	−7,2	1,7	−6,3
Baccalauréat(s)	9,9	−6,4	9,4	−7,6
Certificat ou diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	1,6	−6,5	1,5	−7,3
Grade en médecine, art dentaire, médecine vétérinaire ou optométrie	0,3	−9,5	0,7	−10,1
Maîtrise(s)	1,9	−5,6	2,8	−7,5
Doctorat	0,2	−9,3	0,7	−7,7
État matrimonial				
Célibataire, jamais mariée/marié	**25,5**	...	**27,7**	...
Conjointe/conjoint de fait	8,9	1,3	8,4	−2,0
Mariée/marié	54,8	0,0	58,0	−7,5
Séparée/séparé	2,8	3,8	2,0	−0,9
Veuve/veuf	2,3	0,9	0,6	−4,3
Divorcée/divorcé	5,8	2,3	3,3	−1,1

Tableau 8.2 (fin)

Équations du chômage, spécification de 1991 (estimations oe probabilité linéaire, moinores carrés ordinaires)

	Femmes		Hommes	
Variable	**Moyenne**	**Coefficient**	**Moyenne**	**Coefficient**
Langues connues				
Anglais seulement	**66,7**	...	**67,9**	...
Français seulement	12,7	0,1	11,7	1,1
Anglais et français	19,8	–0,6	19,9	–0,7
Ni anglais ni français	0,7	7,9	0,6	5,7
Aucune connaissance de langues non officielles	**81,3**	...	**80,7**	...
Connaissance de langues non officielles	18,7	0,6	19,3	0,9
Statut d'immigrant				
Non-immigrante/non-immigrant	**81,8**	...	**81,0**	...
Immigrante/immigrant	18,2	1,7	19,0	0,8
Statut de minorité visible				
Personne n'appartenant pas à une minorité visible	**91,1**	...	**91,6**	...
Personne appartenant à une minorité visible	8,9	4,0	8,4	3,5
Origine autochtone				
Non-Autochtone	**96,9**	...	**97,1**	...
Autochtone	3,1	6,2	2,9	10,0
Province ou territoire				
Ontario	**38,5**	...	**37,4**	...
Terre-Neuve	1,8	20,0	1,9	20,6
Île-du-Prince-Édouard	0,5	4,7	0,5	1,2
Nouvelle-Écosse	3,0	5,3	3,2	3,5
Nouveau-Brunswick	2,4	7,1	2,5	7,7
Québec	24,3	4,4	24,7	3,2
Manitoba	4,0	–1,4	4,0	–1,1
Saskatchewan	3,5	–1,7	3,6	–2,8
Alberta	9,6	–0,8	9,9	–1,5
Colombie-Britannique	12,1	3,1	12,0	1,4
Yukon et Territoires du Nord-Ouest	0,3	2,3	0,3	0,2
Zone de recensement				
Hors région métropolitaine de recensement	**36,9**	...	**39,4**	...
Toronto	15,7	–1,6	14,7	–0,7
Montréal	11,6	–1,4	11,4	–1,1
Vancouver	6,4	–3,5	6,1	–2,2
Autre région métropolitaine de recensement	29,4	–1,1	28,5	–0,4
Coordonnée à l'origine		15,6		18,0
Taille de l'échantillon		96 749		117 659
R^2		0,03		0,05
Taux de chômage moyen		10,2		10,0

.. Nombres indisponibles.
... Nombres n'ayant pas lieu de figurer.
Source : Fichier de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers, Recensement du Canada de 1991.

Le tableau 8.2 présente également les valeurs moyennes de chaque variable indépendante. Les variables catégorielles que présente le tableau correspondent simplement à la proportion des personnes dans chaque catégorie. Ces renseignements sont utiles, car une variable pourrait ainsi avoir un effet important sur la probabilité de chômage, mais ne pas présenter d'importance du fait que la catégorie compte peu de personnes.

Bien que les coefficients de régression précisent l'effet sur la probabilité de chômage qu'exerce l'appartenance à une catégorie donnée relativement à une catégorie de référence, il faut juger de l'effet en regard de la probabilité moyenne d'être en chômage, c'est-à-dire du taux de chômage moyen, qui s'établissait à 10,2 % pour les femmes et 10,0 % pour les hommes.

8.3.1 L'âge

La probabilité d'être en chômage diminue généralement de façon régulière avec l'âge, comme en témoignent les coefficients de régression négatifs du tableau 8.2. À titre d'exemple, la probabilité que les femmes du groupe des 35 à 44 ans soient en chômage était inférieure de 6,0 à celle du groupe des femmes de 15 à 24 ans. La probabilité était encore plus faible chez les 45 à 64 ans, soit inférieure de 7,2 par rapport à celle des 15 à 24 ans, ce qui correspond aussi à une probabilité de chômage inférieure de 1,2 (soit 7,2 moins 6,0) à celle des 35 à 44 ans. Les probabilités de chômage des groupes compris entre 35 et 64 ans étaient inférieures à celle du plus jeune groupe, soit les 15 à 24 ans. Elles s'écartaient dans la négative de ce dernier groupe par une marge variant entre 6,0 % et 7,2 %. De telles probabilités sont appréciables compte tenu du fait que la probabilité moyenne de chômage chez les femmes, tous âges confondus, s'élevait à 10,2 %.

Une tendance semblable est observable chez les hommes, bien que les proportions soient moindres. En effet, ceux qui entrent dans les groupes d'âge compris entre 35 et 64 ans avaient des probabilités de chômage inférieures, par une marge négative variant entre 2,3 % et 3,2 %, à celle des hommes du plus jeune groupe, soit les 15 à 24 ans (ce qui correspond à environ la moitié de l'ampleur notée chez les femmes). Somme toute, tant chez les femmes que chez les hommes, la probabilité d'être en chômage tend à diminuer avec l'âge, et l'ampleur de la diminution chez les femmes est environ deux fois ce qu'elle est chez les hommes.

8.3.2 Le niveau de scolarité

Aucune différence appréciable n'est à signaler par rapport à la probabilité de chômage des femmes et des hommes ayant suivi une formation professionnelle en regard des personnes n'en ayant pas suivie. Cependant, le degré de probabilité diminue généralement de façon régulière en fonction de la scolarité. Les marges sont d'ailleurs considérables.

À titre d'exemple, la probabilité de chômage des femmes, par rapport à celles qui n'avaient pas obtenu de diplôme d'études secondaires, reculait de 3,7 % si elles avaient un diplôme d'études secondaires, de 4,5 % si elles avaient un certificat ou un diplôme d'une école de métiers, de 7,2 % si elles avaient un certificat ou un diplôme universitaire inférieur au baccalauréat, de 6,4 % si elles étaient titulaires d'un baccalauréat, de 6,5 % si elles avaient un certificat ou un diplôme supérieur au baccalauréat, de 9,5 % si elles avaient un grade professionnel en médecine, en art dentaire, en médecine vétérinaire ou en optométrie, de 5,6 % si elles avaient une maîtrise et, enfin, de 9,3 % si elles détenaient un doctorat.

La tendance est semblable chez les hommes. Il ressort clairement que l'augmentation du niveau de scolarité appelle en général une probabilité sensiblement moindre de se retrouver en chômage[9].

8.3.3 L'état matrimonial

Les variables de l'état matrimonial exercent des effets très différents sur les femmes et les hommes.

Chez les femmes, la probabilité de chômage associée à chacun des états matrimoniaux était identique ou supérieure à celle des femmes célibataires qui n'avaient jamais été mariées. La probabilité de chômage des femmes mariées était identique à celle de la catégorie de référence, tandis que celle des hommes mariés était inférieure de 7,5 % à celle des hommes célibataires n'ayant jamais été mariés.

En fait, la probabilité des hommes d'être en chômage, peu importe leur état matrimonial, était inférieure à celle des hommes célibataires n'ayant jamais été mariés.

Il s'ensuit que le mariage réduit sensiblement la probabilité des hommes d'être en chômage, bien que cela ne soit pas vrai pour les femmes, tandis que la séparation ou le divorce augmente chez elles la probabilité d'être en chômage, mais la diminue légèrement chez les hommes.

Il en est peut-être ainsi du fait que les employeurs hésiteraient à mettre à pied des hommes mariés. De plus, il se peut que, au lieu de patienter afin d'obtenir un travail en particulier, les hommes mariés qui sont sans emploi soient pressés d'en accepter un en raison des contraintes financières.

8.3.4 Les langues connues

La probabilité d'être en chômage variait peu selon la situation linguistique, à une exception près : elle était beaucoup plus grande pour les personnes qui ne parlaient ni anglais ni français. D'autre part, elle était légèrement plus élevée chez les unilingues francophones par rapport aux unilingues anglophones. Les personnes bilingues risquaient un peu moins que les autres d'être en chômage, mais la marge était à ce point faible qu'elle n'était pas statistiquement significative pour les femmes, alors qu'elle l'était à peine pour les hommes.

Cette situation tranche sur celle dont rend compte le tableau précédent, à savoir que le taux de chômage moyen était lui-même sensiblement plus élevé chez les unilingues francophones. Le rapport en question a tendance à se dissiper si l'incidence des autres variables déterminantes du chômage est neutralisée. Le seul fait d'être unilingue francophone n'est pas lié à des taux de chômage sensiblement plus élevés. Cependant, les unilingues francophones sont touchés par d'autres variables qui débouchent sur des taux de chômage plus élevés.

La connaissance d'une langue non officielle est liée à une probabilité de chômage plus grande, bien que l'effet soit modeste, moins de 1 % pour les femmes et pour les hommes.

8.3.5 Le statut d'immigrant

Une fois l'effet des autres déterminants du chômage pris en compte, l'ensemble des immigrants étaient un peu plus susceptibles que l'ensemble des non-immigrants d'être en chômage (1,7 % de plus pour les femmes et 0,8 % de plus pour les hommes).

Si la probabilité n'était que légèrement supérieure pour les hommes, elle allait toutefois dans le sens contraire du rapport brut illustré au tableau 8.1, lequel montre que, chez les hommes, le taux de chômage des immigrants (9,3 %) était légèrement inférieur à celui des non-immigrants (10,2 %). Cela donne à entendre que, dans l'ensemble, le taux de chômage des hommes immigrants était légèrement supérieur à celui des non-immigrants, ces derniers étant associés à d'autres caractéristiques qui entraînent un taux de chômage plus faible. Leur statut d'immigrant tend à lui seul à accroître la probabilité qu'ils soient en chômage, bien que par une faible marge.

8.3.6 Le statut de minorité visible

La probabilité d'être en chômage était encore sensiblement plus grande chez les hommes et les femmes appartenant à une minorité visible, notamment chez les personnes d'origine autochtone, après neutralisation des autres variables. Fait intéressant, l'ampleur des effets est presque identique à l'écart entre les taux de chômage moyens qui distinguent les groupes. Par exemple, le taux de chômage moyen des femmes de minorités visibles devançait de 3,9 points de pourcentage (c'est-à-dire 13,8 moins 9,9) ceux des femmes n'appartenant pas à une minorité visible, tandis que leur probabilité de chômage devançait pratiquement par la même marge (4,0 %) celle de ces femmes, même après avoir tenu compte de l'effet des autres déterminants du chômage. Cela suggère que leur statut de minorité visible est en lui-même à l'origine de leur taux de chômage moyen plus élevé. Soit que les autres caractéristiques ne modifient pas leur probabilité d'être en chômage, soit qu'elles s'annulent.

8.3.7 Les provinces

Même après neutralisation de l'effet des autres déterminants du chômage, des écarts appréciables apparaissaient entre les provinces quant à la probabilité de chômage. Fait digne de mention, à Terre-Neuve, les probabilités de chômage des femmes et des hommes devançaient respectivement de 20,0 % et de 20,6 % celles de leurs homologues ontariens. Bien que dans une moindre mesure, les probabilités de chômage avaient tendance à être plus élevées dans les provinces de l'Atlantique et, de façon moins importante, au Québec. Elles étaient par ailleurs légèrement plus faibles dans les provinces des Prairies.

8.3.8 Les régions métropolitaines de recensement

La probabilité d'être en chômage que connaissaient les résidants des régions métropolitaines de recensement était inférieure à celle de la population des autres régions : de loin inférieure pour les femmes, légèrement moins pour les hommes. L'effet était le plus manifeste à Vancouver, ville où la probabilité d'être en chômage était respectivement inférieure de 3,5 % et de 2,2 % pour les femmes et les hommes à ce qu'elle était ailleurs.

Les très faibles valeurs R^2 mettent en évidence la capacité des variables entrant dans l'analyse de régression de n'expliquer que 3 % de la variation de la probabilité des femmes d'être en chômage et 5 % de celle des hommes. Ces valeurs sont mêmes inférieures aux valeurs R^2 de 4 % et 10 % respectivement des femmes et des hommes quant aux heures de travail hebdomadaires, et de loin inférieures aux valeurs R^2 d'environ 40 % quant à la participation à la vie active et la rémunération.

Le chômage, particulièrement celui des femmes, est plus susceptible d'être un fait aléatoire, et donc non lié aux variables qui entrent dans les équations de régression. Il est aussi possible qu'il soit déterminé davantage par la situation de chaque personne que par les facteurs généraux pris en compte dans la régression. Peu importe les raisons qui expliquent les faibles valeurs R^2, nous devons user de prudence quand nous tentons d'expliquer la variation du degré de probabilité d'être en chômage.

8.4 LA COMPARAISON DES DONNÉES DES RECENSEMENTS DE 1971, 1981 ET 1991

Les tableaux 8.3, 8.4 et 8.5 présentent distinctement pour les femmes et les hommes les estimations des moindres carrés ordinaires des déterminants de la probabilité de chômage se rapportant respectivement aux années 1971, 1981 et 1991. L'annexe 8.5 donne les scores *t* correspondants. Étant donné que ces derniers sont pratiquement toujours significatifs aux niveaux habituels, nous en traitons seulement si la situation s'y prête.

Comme nous l'avons fait aux fins de la spécification de 1991, nous avons employé l'analyse de régression logistique en raison du caractère dichotomique de la variable dépendante, à laquelle nous avons attribué le code 1 si la personne était en chômage et le code 0 si elle ne l'était pas. Les annexes 8.7, 8.8 et 8.9 présentent les régressions logistiques. Le présent texte traite des équations des moindres carrés ordinaires, car leur présentation est plus aisée que celle des équations logit, les résultats de ces deux types d'équations étant néanmoins comparables. (Une note figure dans le texte aux endroits où ce n'est pas le cas.)

Une spécification commune au trois recensements s'avérait nécessaire aux fins de la comparaison dans le temps. Cette spécification entraînait un plus petit ensemble de variables et de catégories que celui de la spécification complète de 1991. Fort heureusement, en 1991, les résultats qui découlaient de la spécification chronologique plus étroite étaient comparables à ceux de la spécification complète, validant en quelque sorte la spécification chronologique. L'annexe 8.3 présente les choix explicites qui ont été faits au moment de définir la spécification commune.

Du fait que l'accent porte principalement sur la façon dont les déterminants influent sur les probabilités de chômage des hommes et des femmes dans le temps, on en apprend beaucoup en comparant entre eux les résultats des trois tableaux, notamment en ce qui a trait aux valeurs moyennes et aux coefficients de régression. Les comparaisons entre les valeurs moyennes, en faisant état de la composition changeante de la population active tant féminine que masculine en fonction des facteurs influant sur leurs probabilités de chômage, fournissent de nombreux renseignements. Les comparaisons entre les coefficients de régression s'avèrent pertinentes en ce sens qu'elles montrent comment évolue le lien unissant les variables à la probabilité de chômage. Afin de faciliter la présentation des résultats, l'accent portera sur les principaux changements survenus au chapitre des coefficients entre les recensements étudiés.

8.4.1 L'âge

Tant chez les femmes que chez les hommes, la probabilité d'être en chômage tend à diminuer de façon marquée après la période de 15 à 24 ans (tableaux 8.3, 8.4 et 8.5). Chez les femmes, les probabilités ont tendance à diminuer légèrement d'un groupe d'âge au suivant. Chez les hommes, ces probabilités se stabilisent généralement dans les groupes d'âge compris entre 25 et 64 ans.

Tableau 8.3

Équations du chômage, spécification commune aux trois recensements, 1971 (estimations de probabilité linéaire, moindres carrés ordinaires)

	Femmes		Hommes	
Variable	Moyenne	Coefficient	Moyenne	Coefficient
Groupe d'âge				
15 à 24 ans	**32,0**	...	**22,5**	...
25 à 34 ans	20,9	-7,6	23,8	-6,6
35 à 44 ans	18,1	-9,8	20,6	-6,7
45 à 54 ans	16,7	-9,5	18,1	-6,9
55 à 64 ans	9,9	-10,9	11,9	-6,2
65 ans et plus	2,4	-8,0	3,1	-2,9
Formation professionnelle				
Aucune formation professionnelle	**85,0**	...	**82,0**	...
Formation professionnelle	15,0	-0,4	18,0	0,0
Niveau de scolarité				
Aucun diplôme d'études secondaires	**57,2**	...	**65,1**	...
Diplôme d'études secondaires	29,3	-3,3	19,5	-2,7
Études postsecondaires	8,2	-3,1	7,2	-1,6
Baccalauréat	3,3	-5,8	3,5	-4,2
Études supérieures au baccalauréat	0,2	1,6	0,4	-1,3
Grade d'études supérieures	1,8	-4,4	4,3	-4,2
État matrimonial				
Célibataire	**33,3**	...	**26,0**	...
Mariée/marié	55,4	-1,3	69,5	-7,2
Séparée/séparé, veuve/veuf, divorcée/divorcé	11,3	0,2	4,5	-0,9
Langues connues				
Anglais seulement	**69,1**	...	**68,0**	...
Français seulement	12,5	0,8	11,9	3,7
Anglais et français	17,0	0,7	19,2	1,4
Ni anglais ni français	1,4	-1,8	1,0	0,9
Statut d'immigrant				
Non-immigrante/non-immigrant	**80,0**	...	**79,7**	...
Immigrante/immigrant	20,0	1,1	20,3	0,5

Tableau 8.3 (fin)

Équations du chômage, spécification commune aux trois recensements, 1971 (estimations de probabilité linéaire, moindres carrés ordinaires)

Variable	Femmes Moyenne	Femmes Coefficient	Hommes Moyenne	Hommes Coefficient
Province				
Provinces de l'Atlantique	**7,0**	...	**8,1**	...
Québec	24,7	1,3	25,9	–0,6
Ontario	40,8	0,5	38,2	–2,1
Provinces des Prairies	17,1	–0,5	17,1	–3,0
Colombie-Britannique	10,5	2,6	10,7	0,4
Coordonnée à l'origine	...	16,2	...	19,1
Taille de l'échantillon	...	30 343	...	57 032
R^2	...	2,8	...	5,1
Taux de chômage moyen	...	8,9	...	7,4

.. Nombres indisponibles.

... Nombres n'ayant pas lieu de figurer.

Note : Les catégories de référence des variables catégorielles sont données en caractères gras, sur fond non ombré. La signification statistique n'est pas précisée, car les variables étaient pratiquement toujours significatives aux niveaux habituels. L'annexe 8.4 donne les scores *t*.

Source : Fichier de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers, Recensement du Canada de 1971.

Tableau 8.4

Équations du chômage, spécification commune aux trois recensements, 1981 (estimations de probabilité linéaire, moindres carrés ordinaires)

Variable	Femmes Moyenne	Femmes Coefficient	Hommes Moyenne	Hommes Coefficient
Groupe d'âge				
15 à 24 ans	**29,8**	...	**23,8**	...
25 à 34 ans	27,9	–8,6	27,6	–6,5
35 à 44 ans	18,8	–11,4	19,6	–8,1
45 à 54 ans	14,0	–12,7	15,9	–8,4
55 à 64 ans	8,0	–13,9	10,9	–7,6
65 ans et plus	1,5	–16,5	2,2	–10,8
Formation professionnelle				
Aucune formation professionnelle	**73,6**	...	**73,0**	...
Formation professionnelle	26,4	0,4	27,0	1,2
Niveau de scolarité				
Aucun diplôme d'études secondaires	**38,6**	...	**43,0**	...
Diplôme d'études secondaires	26,1	–5,2	19,3	–4,2
Études postsecondaires	26,4	–6,4	26,1	–4,6
Baccalauréat	6,4	–7,5	7,1	–5,8
Études supérieures au baccalauréat	1,1	–7,4	1,2	–6,1
Grade d'études supérieures	1,4	–7,5	3,3	–5,9

Tableau 8.4 (fin)

Équations du chômage, spécification commune aux trois recensements, 1981 (estimations de probabilité linéaire, moindres carrés ordinaires)

Variable	Femmes Moyenne	Femmes Coefficient	Hommes Moyenne	Hommes Coefficient
État matrimonial				
Célibataire	**30,3**	...	28,6	...
Mariée/marié	58,9	−1,8	66,0	−8,1
Séparée/séparé, veuve/veuf, divorcée/divorcé	10,8	0,3	5,3	−2,4
Langues connues				
Anglais seulement	**66,9**	...	**67,1**	...
Français seulement	13,5	3,3	12,6	4,3
Anglais et français	18,7	1,1	19,7	1,0
Ni anglais ni français	0,9	1,6	0,6	3,1
Statut d'immigrant				
Non-immigrante/non-immigrant	**81,2**	...	**80,9**	...
Immigrante/immigrant	18,8	0,3	19,1	0,4
Province				
Provinces de l'Atlantique	**7,3**	...	**7,9**	...
Québec	24,9	−4,3	25,9	−4,6
Ontario	38,6	−8,3	36,5	−7,2
Provinces des Prairies	17,6	−11,4	18,2	−9,4
Colombie-Britannique	11,7	−7,1	11,6	−6,6
Coordonnée à l'origine	...	30,3	...	28,0
Taille de l'échantillon	...	99 774	...	144 275
R^2	...	0,05	...	0,07
Taux de chômage moyen	...	11,5	...	8,9

.. Nombres indisponibles.

... Nombres n'ayant pas lieu de figurer.

Note : Les catégories de référence des variables catégorielles sont données en caractères gras, sur fond non ombré. La signification statistique n'est pas précisée, car les variables étaient pratiquement toujours significatives aux niveaux habituels. L'annexe 8.4 donne les scores *t*.

Source : Fichier de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers, Recensement du Canada de 1981.

Tableau 8.5

Équations ou chômage, spécification commune aux trois recensements, 1991 (estimations de probabilité linéaire, moindres carrés oroinaires)

	Femmes		Hommes	
Variable	**Moyenne**	**Coefficient**	**Moyenne**	**Coefficient**
Groupe d'âge				
15 à 24 ans	**18,7**	...	**16,7**	...
25 à 34 ans	29,2	–2,7	28,2	–1,3
35 à 44 ans	27,0	–6,4	25,8	–3,5
45 à 54 ans	16,3	–7,8	17,3	–4,5
55 à 64 ans	7,3	–7,5	9,8	–3,8
65 ans et plus	1,5	–10,0	2,2	–6,7
Formation professionnelle				
Aucune tormation protessionnelle	**68,0**	...	**68,6**	...
Formation professionnelle	32,0	1,0	31,4	1,0
Niveau de scolarité				
Aucun diplôme d'études secondaires	**27,0**	...	**32,1**	...
Diplôme d'études secondaires	28,6	–4,0	23,4	–4,6
Études postsecondaires	30,5	–6,4	29,4	–5,8
Baccalauréat	9,9	–6,9	9,4	–8,2
Études supérieures au baccalauréat	1,6	–7,0	1,5	–7,9
Grade d'études supérieures	2,4	–6,9	4,2	–8,5
État matrimonlal				
Céllbataire	**25,5**	...	**27,7**	...
Mariée/marié	63,6	0,3	66,4	–6,2
Séparée/séparé, veuve/veuf, divorcée/divorcé	10,9	2,5	5,9	–0,7
Langues connues				
Anglais seulement	**66,6**	...	**67,7**	...
Français seulement	12,8	–0,1	11,8	1,0
Anglais et français	19,9	–1,0	20,0	–1,0
Ni anglais ni français	0,7	8,7	0,6	6,7
Statut d'immigrant				
Non-immigrante/non-immigrant	**81,7**	...	**80,9**	...
Immigrante/immigrant	18,3	2,9	19,1	1,9
Province				
Provinces de l'Atlantique	**7,3**	...	**7,7**	...
Québec	24,5	–5,5	24,9	–5,9
Ontario	38,8	–10,2	37,7	–9,4
Provinces des Prairies	17,2	–10,9	17,6	–10,5
Colombie-Britannique	12,2	–7,7	12,1	–8,3

Tableau 8.5 (fin)

Équations du chômage, spécification commune aux trois recensements, 1991 (estimations de probabilité linéaire, moindres carrés ordinaires)

Variable	Femmes Moyenne	Femmes Coefficient	Hommes Moyenne	Hommes Coefficient
Coordonnée à l'origine	...	25,7	...	28,0
Taille de l'échantillon	...	95 974	...	116 744
R^2	...	0,03	...	0,04
Taux de chômage moyen	...	10,2	...	10,0

.. Nombres indisponibles.

... Nombres n'ayant pas lieu de figurer.

Note : Les catégories de référence des variables catégorielles sont données en caractères gras, sur fond non ombré. La signification statistique n'est pas précisée, car les variables étaient pratiquement toujours significatives aux niveaux habituels. L'annexe 8.4 donne les scores *t*.

Source : Fichier de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers, Recensement du Canada de 1991.

Le changement le plus prononcé au cours des trois années de recensement concerne le groupe des 65 ans et plus. En 1971, la probabilité de chômage, particulièrement celle des hommes, se rapprochait du taux élevé que connaissait la catégorie de référence, celle des 15 à 24 ans. (En clair, les groupes de personnes âgées de 65 ans et plus avaient des coefficients négatifs inférieurs à ceux de la plupart des autres groupes d'âge compris entre 25 et 55 ans, ce qui indique que leur probabilité de chômage s'accroissait comparativement à celle de ces derniers groupes d'âge.) La tendance s'est inversée, toutefois, en 1981 et en 1991. Les coefficients négatifs les plus importants concernaient les groupes de 65 ans et plus. En 1971, chez les 65 ans et plus, la probabilité d'être en chômage était donc relativement élevée, tandis qu'en 1981 et en 1991, elle était la plus faible de tous les groupes.

Si les raisons précises de la situation décrite ci-dessus débordent les limites de la présente analyse, il est probable que, dans les années 80 et 90, les travailleurs plus âgés aient eu tendance à quitter la population active plutôt que d'y demeurer et de chercher du travail. Les résultats du chapitre 3 viennent appuyer cette conclusion, car ils indiquent que la probabilité de participation à la vie active des 65 ans et plus était beaucoup plus faible en 1981 et en 1991 qu'elle ne l'était en 1971. Il reste à déterminer si la tendance accentuée à quitter la population active est le reflet d'un meilleur soutien à la retraite et d'une plus grande sécurité du revenu dont bénéficiaient les travailleurs âgés ou bien des chances moindres qu'ils avaient de trouver du travail.

8.4.2 Le niveau de scolarité

En 1971, la formation professionnelle n'avait aucune influence significative sur la probabilité qu'avaient les femmes ou les hommes d'être en chômage. Toutefois, en 1981 et en 1991, ce facteur était associé à une probabilité de chômage légèrement plus élevée, soit d'environ 1 point de pourcentage. La relation positive entre la formation professionnelle et le chômage pourrait traduire l'effet de plusieurs facteurs : l'incapacité de la formation professionnelle à endiguer le

chômage en hausse qui frappait la plupart des groupes; les besoins en formation plus spécialisée; la possibilité que les chômeurs aient été plus portés que les autres à suivre une formation professionnelle.

Tant chez les femmes que chez les hommes, il existe une relation étroite entre les niveaux élevés de scolarité et la diminution de la probabilité d'être en chômage, et ce, pour les trois années de recensement.

En 1971 et en 1981, cette relation semblait plus étroite pour les femmes que pour les hommes, ce dont témoignent les coefficients négatifs généralement plus élevés des femmes. En 1991, toutefois, les femmes bénéficiaient légèrement moins que les hommes des bienfaits d'un niveau élevé de scolarité entraînant la réduction de la probabilité de chômage (c'est-à-dire que les coefficients négatifs des femmes étaient généralement inférieurs à ceux des hommes). Par exemple, la probabilité de chômage des personnes titulaires d'un baccalauréat, par opposition à celles qui n'avaient pas terminé leurs études secondaires, était plus faible, par une marge de 5,8 points chez les femmes et de 4,2 points chez les hommes en 1971, de 7,5 chez les femmes et de 5,8 chez les hommes en 1981, et de 6,9 chez les femmes et de 8,2 chez les hommes en 1991. De façon générale, le titulaire d'un baccalauréat était sensiblement moins susceptible qu'une personne n'ayant pas terminé ses études secondaires de se retrouver en chômage.

Le léger recul de l'effet positif en faveur des femmes par rapport aux hommes en 1991 pourrait témoigner du fait qu'une proportion singulièrement élevée de femmes poursuivaient des études avancées et obtenaient, entre autres, des baccalauréats. Par exemple, la part des femmes et des hommes titulaires d'un baccalauréat (c'est-à-dire les valeurs moyennes) était respectivement de 3,3 % et de 3,5 % en 1971, de 6,4 % et de 7,1 % en 1981, et de 9,9 % et de 9,4 % en 1991. La proportion des titulaires d'un baccalauréat a donc progressé, bien que cette tendance ait été plus forte chez les femmes que chez les hommes. Il en ressort que la concurrence intensifiée que se livrent les femmes titulaires d'un baccalauréat pour trouver de l'emploi pourrait avoir réduit l'effet par ailleurs positif de ce titre universitaire sur la probabilité de chômage.

8.4.3 L'état matrimonial

D'importants écarts existent entre les sexes quant à l'incidence de l'état matrimonial sur la probabilité de chômage, et ce, pour les trois années de recensement. En effet, au cours de ces années, les hommes mariés étaient moins susceptibles de se retrouver en chômage que les hommes célibataires n'ayant jamais été mariés : de 6 à 8 points de pourcentage les séparaient.

Pour leur part, les femmes mariées étaient légèrement moins susceptibles de se retrouver en chômage en 1971 et en 1981 que les femmes célibataires n'ayant jamais été mariées. En 1991, elles étaient cependant plus susceptibles que ces dernières de se retrouver dans cette situation. Dans la même optique, les femmes séparées, veuves ou divorcées ont vu croître régulièrement la probabilité qu'elles se retrouvent en chômage comparativement aux femmes célibataires n'ayant jamais été mariées, et ce, pour les trois années de recensement. Fait incontestable, l'état matrimonial influence différemment la probabilité de chômage des femmes et celle des hommes. Le mariage réduit significativement cette probabilité chez les hommes, tandis qu'il n'a que peu d'influence chez les femmes.

8.4.4 Les langues connues

D'importants changements sont à signaler concernant l'incidence de la langue sur la probabilité de chômage, notamment au cours des années 80. En 1991, la probabilité de chômage était pratiquement identique chez les unilingues francophones (femmes et hommes) à celle des unilingues anglophones du groupe de référence. Cette situation tranche sur celle observée en 1971 et en 1981, années où les unilingues francophones étaient normalement beaucoup plus susceptibles que les autres de se retrouver chômeurs.

De la même façon, en 1991, les femmes et les hommes bilingues avaient une probabilité de chômage légèrement moindre que celle des unilingues anglophones. Cette réalité était contraire à la tendance constatée en 1971 et en 1981, années où les personnes bilingues étaient légèrement plus susceptibles que les unilingues anglophones de se retrouver en chômage.

Le changement le plus marquant, toutefois, consiste en la montée vertigineuse et progressive de la probabilité de chômage des personnes qui ne parlent ni anglais ni français par rapport aux anglophones unilingues. En 1991, la probabilité de chômage des femmes qui ne parlaient ni anglais ni français devançait de 8,7 points de pourcentage celle des femmes qui ne parlaient qu'anglais. La donnée correspondante des hommes était de 6,7. Cela représente un énorme bond par rapport à 1971 et 1981, années où les personnes qui ne parlaient aucune des deux langues officielles n'étaient que légèrement plus susceptibles que les autres d'être en chômage. En fait, la probabilité de chômage des femmes ne parlant aucune des deux langues officielles s'établissait à 1,8 point de pourcentage de moins que celle des femmes unilingues anglophones. Au cours des années 80, les personnes bilingues ont vu diminuer leur probabilité de se retrouver en chômage par rapport à celle des unilingues anglophones. Cela valait particulièrement pour les personnes dont l'unique langue était le français. En revanche, les gens qui ne parlaient aucune des deux langues officielles ont vu croître de façon appréciable leur probabilité de chômage.

8.4.5 Le statut d'immigrant

Au cours des années 80, la probabilité de chômage de l'ensemble des immigrants a augmenté nettement comparativement à celle des personnes non-immigrantes. En 1971, et particulièrement en 1981, l'ensemble des immigrants n'étaient que légèrement plus susceptibles (normalement par une marge positive de moins de 1 point de pourcentage) d'être sans emploi que ne l'étaient les personnes non-immigrantes. En 1991, toutefois, la probabilité de chômage était de 2,9 points de pourcentage plus élevée chez les immigrantes et de 1,9 point plus élevée chez les immigrants. À n'en point douter, la situation de l'ensemble des immigrants en matière de chômage, et particulièrement celle des immigrantes, s'est détériorée au cours des années 80.

8.4.6 Les provinces

D'importants changements sont également à signaler au chapitre de la tendance régionale du chômage, notamment en regard des provinces de l'Atlantique. Ces transformations se sont amorcées au cours des années 70. En 1971, dans la plupart des régions, la probabilité de se retrouver en chômage était généralement plus élevée pour les femmes et plus faible pour les hommes comparativement à ce qu'elle était dans les provinces de l'Atlantique. Toutefois, en 1981, une tendance plus marquée et plus uniforme s'est dessinée : la probabilité que les femmes et les

hommes de toutes les régions se retrouvent en chômage avait chuté par rapport à la situation qui caractérisait les provinces de l'Atlantique. En 1981, au chapitre de la probabilité de chômage, les régions se classaient comme suit dans l'ordre décroissant : provinces de l'Atlantique, Québec, Colombie-Britannique, Ontario, provinces des Prairies. Ce classement s'est maintenu jusqu'en 1991. Les probabilités qu'avaient les femmes et les hommes d'une même région de se retrouver en chômage étaient comparables : moins de 1 point de pourcentage les séparait.

8.5 SOMMAIRE

Le taux de chômage est un indicateur économique capital. Il témoigne des épreuves auxquelles sont soumises les personnes et leur famille, aussi bien que du potentiel humain inutilisé et des ressources gaspillées. Il représente également un baromètre de l'état global de l'économie et du degré de resserrement des marchés du travail.

De plus, il est lié à un grand éventail de préoccupations en matière de politiques : la progression continue du chômage, notamment depuis la Seconde Guerre mondiale; l'importance accrue du chômage à long terme; les conséquences sociales et psychologiques graves du chômage pour les personnes et la société en général; l'écart grandissant entre le Canada et les États-Unis en matière de chômage; l'effet de l'assurance-chômage; la faisabilité du partage du travail comme moyen de diminuer le chômage; la possibilité du recours à la flexibilité salariale comme moyen de réduire le chômage.

Depuis la Seconde Guerre mondiale, les taux de chômage au Canada ont été marqués par d'importantes variations cycliques et une tendance accentuée à la hausse. Ils ont eu tendance à se corriger à la suite de chaque sommet cyclique, mais n'ont jamais retrouver les niveaux qui prévalaient avant la récession, si bien que d'une décennie à l'autre ils se sont établis à des paliers successivement plus élevés.

Avant le milieu des années 60, les taux de chômage des femmes étaient invariablement inférieurs à ceux des hommes. Les taux des deux sexes ont convergé pendant la seconde moitié de la décennie. Depuis, les taux des femmes ont suivi des tendances variées. Ils se chiffraient légèrement au-dessus de ceux des hommes dans les années 70, s'en approchaient de très près au cours d'une bonne partie des années 80 et s'établissaient légèrement au-dessous de ces derniers à la fin des années 80 et dans les années 90.

En 1991, la probabilité de se retrouver en chômage avait tendance à reculer régulièrement avec l'âge, tant chez les femmes que chez les hommes. L'ampleur de cette diminution était chez les femmes presque doublement plus élevée que chez les hommes.

Toutefois, les personnes qui ont suivi une formation professionnelle ne semblaient pas connaître de diminution, tandis que cette dernière était importante tant pour les femmes que pour les hommes dont le niveau de scolarité était plus élevé.

Le mariage diminuait la probabilité de chômage des hommes, mais non celle des femmes, tandis que la séparation, le veuvage ou le divorce se traduisait par une probabilité de chômage plus grande chez les femmes et une diminution légère de celle-ci chez les hommes.

Si la situation linguistique ne faisait pas varier sensiblement la probabilité de chômage, celle-ci était tout de même sensiblement plus grande chez les personnes ne parlant ni anglais ni français.

Lorsque l'effet des autres déterminants du chômage était gardé constant, l'ensemble des immigrants étaient légèrement plus susceptibles que les non-immigrants de se retrouver en chômage.

La probabilité de chômage était sensiblement plus grande pour les personnes de minorités visibles et les Autochtones, tant chez les femmes que chez les hommes.

En outre, les probabilités de chômage étaient passablement plus élevées dans les provinces de l'Atlantique, notamment à Terre-Neuve, comparativement aux autres régions du Canada, et ce, pour les deux sexes.

Par ailleurs, comparativement à ce qu'elles étaient dans d'autres régions, elles avaient tendance à diminuer dans les régions métropolitaines de recensement, spécialement chez les femmes.

Certaines des tendances dont nous venons tout juste de traiter, qui marquaient l'année 1991, étaient parfois semblables à celles qui existaient en 1971 et en 1981, alors que d'autres avaient évolué de façon poussée au cours de la période couvrant les trois recensements.

En ce qui a trait au rapport entre l'âge et le chômage, le changement le plus prononcé a touché le groupe des 65 ans et plus. En 1971, la probabilité que ces personnes se retrouvent en chômage avait progressé en comparaison de ce qu'elle était pour le groupe des 25 à 65 ans. La tendance s'est toutefois inversée en 1981 et en 1991. En effet, leur probabilité de chômage avait reculé sensiblement par rapport à celle du groupe d'âge de référence.

Les études supérieures étaient associées à des probabilités de chômage moindres au cours des trois années de recensement. Ce lien était particulièrement fort chez les femmes en 1971 et en 1981, bien qu'il ait fléchi en 1991, ce qui pourrait être attribuable au nombre accru de femmes scolarisées qui se disputaient des emplois hautement spécialisés.

Au cours des trois années de recensement, le mariage diminuait sensiblement la probabilité de chômage des hommes, bien qu'il ait peu influencé la situation des femmes à ce chapitre.

Au cours des années 80, tant les personnes bilingues que celles qui ne parlaient que français, comparativement aux anglophones unilingues, ont vu diminuer leur probabilité de chômage. En revanche, les personnes qui ne parlaient aucune des deux langues officielles ont vu croître de façon appréciable leur probabilité de chômage.

La situation des immigrants en matière de chômage, notamment celle des immigrantes, était comparable à celle des non-immigrants en 1971 et en 1981, tandis qu'en 1991, elle s'était détériorée.

En 1971, la probabilité de se retrouver sans emploi était, règle générale, légèrement plus importante pour les femmes et moins importante pour les hommes dans la plupart des régions, à comparer à ce qu'elle était dans les provinces de l'Atlantique. Toutefois, en 1981 et en 1991, les femmes et les hommes de toutes les régions étaient beaucoup moins susceptibles de se retrouver sans emploi que leurs homologues des provinces de l'Atlantique. Les régions se classaient comme suit dans l'ordre décroissant de la probabilité de chômage : provinces de l'Atlantique, Québec, Colombie-Britannique, Ontario, provinces des Prairies. Les probabilités de chômage des femmes et des hommes étaient comparables dans chacune des régions.

Depuis les années 70, la situation des femmes en matière d'emploi s'est détériorée sous deux rapports : leur taux de chômage a augmenté au point d'être comparable à celui des hommes, qui

va sans cesse croissant, et les taux des deux sexes ont progressé par paliers de récession en récession. Cet état de choses frappe durement la population active féminine, réalité dont doivent tenir compte les politiques en matière de chômage. La dégradation de la situation de l'emploi est particulièrement aiguë chez les immigrantes, chez celles qui ne parlent aucune des deux langues officielles et chez celles qui sont les moins scolarisées. Essentiellement, le problème grandissant du chômage frappe les personnes déjà défavorisées.



1. Rubery (1988), entre autres, traite des questions de sexe et de chômage. Card et Riddell (1993) prennent appui sur des données de 1980 et de 1987 de l'Enquête sur les finances des consommateurs pour illustrer qu'une part appréciable de la progression du chômage des femmes canadiennes au cours des années 80 s'explique du fait que, lorsqu'elles sont sans emploi, elles ont de plus en plus tendance à demeurer actives à titre de chômeuses plutôt que de se retirer carrément du marché. Cette situation explique également en partie l'écart grandissant entre les taux de chômage du Canada et ceux des États-Unis, les chômeuses américaines ayant plus tendance que leurs homologues canadiennes à se retirer du marché du travail. Myatt et Murrell (1990) se fondent sur des données de l'Enquête sur la population active de la période de 1976 à 1987 afin de conclure que la législation du salaire minimum est le principal déclencheur de la hausse du taux de chômage des femmes comparativement à celui des hommes et que l'engorgement des actifs qui a nui à l'absorption de l'afflux de femmes sur le marché du travail n'y est pas pour beaucoup dans cette hausse.
2. Voir Corak (1993), Devereaux (1992) et Gera et McMullen (1991).
3. D'Arcy (1986), D'Arcy et Siddique (1985), Catalano (1991), Jin, Shah et Svoboda (1995), Kirsh (1992) et Pautler et Lewko (1984) offrent de l'information probante de source canadienne à ce sujet et les résultats d'autres études.
4. Voir Card et Riddell (1993) et les documents auxquels l'ouvrage renvoie.
5. Le régime national d'assurance-chômage porte depuis peu le nom d'« assurance-emploi ». Aux fins de la présente analyse, nous retenons toutefois l'appellation commune du programme.
6. Un régime d'assurance-chômage comprend normalement des prestations versées aux chômeurs et prévoit souvent des programmes de recyclage, de l'aide financière et des services connexes ayant pour but d'aider les travailleurs à se trouver un nouvel emploi.
7. Étant donné la similitude des concepts du chômage, il n'est pas étonnant de constater que les taux de chômage tirés du recensement et de l'Enquête sur la population active sont pratiquement identiques. En effet, les taux de chômage observés lors du recensement, lesquels se rapportent à la semaine précédant celle du dénombrement, soit celle du 4 juin 1991, se chiffraient à 10,2 % pour les femmes et à 10,0 % pour les hommes. Les taux correspondants de l'Enquête sur la population active, pour la totalité du mois de juin 1991, s'établissaient à 9,6 % pour les femmes et à 10,1 % pour les hommes. Source : Statistique Canada, *Statistiques chronologiques sur la population active*, produit nº71-201-XPB au catalogue, 1995, p. 224 et 230.
8. L'annexe 8.1 présente à grands traits les exclusions et les adaptations nécessaires à la comparabilité des données des recensements de 1971, 1981 et 1991. L'annexe 8.2 définit les variables entrant dans la spécification de 1991 et l'annexe 8.3, celles de la spécification commune aux recensements de 1971, 1981 et 1991.
9. En se basant sur des données provenant de l'Enquête sur la population active et de l'Enquête sur le revenu du ménage de la période de 1979 à 1993, Crompton (1995) établit la preuve documentaire que le succès obtenu sur le marché du travail par les jeunes (femmes et hommes) ne possédant qu'un diplôme d'études secondaires a beaucoup diminué s'il est mesuré au moyen des critères de l'emploi, de la rémunération et du chômage.



ANNEXE 8.1

LES DONNÉES EXCLUES ET LES AJUSTEMENTS FAVORISANT LA COMPARABILITÉ

Les données exclues de la présente analyse du chômage sont celles qui avaient également été exclues du chapitre 3 qui traite de la décision de participer à la vie active, le chômage étant l'un des états de participation à la vie active. Aux fins des données du Recensement de 1991, il a été possible de n'exclure que très peu de données, la plupart des recensés ayant pu participer au marché du travail à titre de chômeurs. Les personnes âgées de moins de 15 ans font exception à cette règle, et elles ont été exclues de l'analyse du fait qu'elles seraient normalement tenues de fréquenter l'école plutôt que d'exercer une activité régulière sur le marché du travail. Elles ont été mises à l'écart par la classification même des membres de la vie active. En effet, la décision de participer à la vie active n'était considérée que pour les personnes âgées d'au moins 15 ans, exception faite des pensionnaires d'un établissement institutionnel, qui, au cours de la semaine précédant le dénombrement du 4 juin 1991, étaient employés, sans emploi ou inactifs.

En ce qui a trait aux comparaisons dans le temps des données de 1971, 1981 et 1991, il a fallu exclure certaines observations se rapportant à des années données afin de disposer d'une spécification commune aux trois années.

Notamment, nous ne disposions pas de données sur le code géographique des résidants de l'Île-du-Prince-Édouard, du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest lors du Recensement de 1971, étant donné que ces régions ne répondaient pas au critère de la population minimale fixé à 250 000 résidants. Afin que des comparaisons soient possibles entre les trois années des recensements, les personnes habitant ces régions ont également été exclues des données des recensements de 1981 et de 1991 utilisées dans l'analyse chronologique.

Le Recensement de 1991 marquait la première fois qu'une question sur le nombre d'enfants vivants qu'avaient eus les femmes âgées de 15 ans et plus était posée à la totalité des femmes de cette catégorie, y compris celles qui ne s'étaient jamais mariées. Au cours des recensements antérieurs, la question n'avait été posée qu'aux femmes de 15 ans et plus ayant déjà été mariées. Aux fins de la comparaison, dans l'analyse chronologique prenant en compte les données de 1991, les femmes n'ayant jamais été mariées étaient incluses parmi celles qui n'avaient jamais eu d'enfants. En fait, si on accordait le code 4 signifiant « jamais marié(e) » à l'état matrimonial légal des femmes, soit MARSTLP (zone 17), alors le code 1, correspondant à « jamais eu d'enfants » était attribué à leur état de fécondité, soit FERTFHP (zone 19). Cette façon de faire correspond au mode de codage qu'on aurait utilisé pour ces femmes lors des recensements antérieurs.

Annexe 8.2

Définition des variables, spécification de 1991

L'annexe 5.3 comprend les zones et les codes du recensement qui ont servi à la définition de l'ensemble des variables utilisées dans l'analyse du chômage de 1991. On y trouve aussi une liste exhaustive des variables qui ont servi à l'analyse de la rémunération, mais non à la présente analyse du chômage. Le tableau ci-dessous comporte les seules variables qui figurent dans le présent chapitre, mais qui sont exclues du chapitre 5.

Variable	Zone	Code
Chômage	84	3 à 10
Aucun enfant	**11**	**1**
Au moins un de moins de 2 ans, aucun de plus de 5 ans	11	2
Aucun de moins de 2 ans, certains de 2 à 5 ans	11	3
Certains de moins de 6 ans, certains de plus de 5 ans	11	4
Aucun de moins de 6 ans, certains de 6 à 14 ans	11	5
Aucun de moins de 15 ans, certains de plus de 14 ans	11	6

Source : Fichier de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers, Recensement du Canada de 1991.

Annexe 8.3

Définition des variables, spécification commune, recensements de 1971, 1981 et 1991

L'annexe 5.4 comprend les zones et les codes du recensement qui ont servi à la définition de l'ensemble des variables utilisées dans l'analyse chronologique du chômage de 1971, 1981 et 1991. On y trouve aussi une liste exhaustive des variables qui ont servi à l'analyse de la rémunération, mais non à la présente analyse du chômage. Le tableau ci-dessous comporte les seules variables qui figurent dans le présent chapitre, mais qui sont exclues du chapitre 5.

	1971		1981		1991	
Variable	**Zone**	**Code**	**Zone**	**Code**	**Zone**	**Code**
Chômage	28	4,5	30	5 à 7	84	3 à 10
Enfant(s)	27	2 à 15	25	1 à 9	19	2 à 8

Source : Fichiers de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers, recensements du Canada de 1971, 1981 et 1991.

Annexe 8.4

Scores *t*, équations du chômage, spécification de 1991 (estimations de probabilité linéaire, moindres carrés ordinaires)

Variable	Femmes	Hommes
Groupe d'âge		
15 à 24 ans	...	...
25 à 34 ans	−7,67	−3,13
35 à 44 ans	−16,95	−7,71
45 à 54 ans	−18,26	−8,84
55 à 64 ans	−13,59	−5,50
65 ans et plus	−9,97	−7,10
Formation professionnelle		
Aucune formation professionnelle	...	...
Formation professionnelle	0,27	0,47
Niveau de scolarité		
Aucun grade, certificat ou diplôme	...	...
Diplôme d'études secondaires	−14,11	−18,11
Certificat ou diplôme d'une école de métiers	−6,94	−5,96
Autre certificat d'études non universitaires	−9,36	−10,56
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	−11,59	−9,03
Baccalauréat(s)	−16,23	−22,06
Certificat ou diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	−8,27	−10,17
Grade en médecine, art dentaire, médecine vétérinaire ou optométrie	−5,55	−9,85
Maîtrise(s)	−7,51	−13,57
Doctorat	−4,07	−7,34
État matrimonial		
Célibataire, jamais mariée/marié	...	...
Conjointe/conjoint de fait	3,26	−5,70
Mariée/marié	−0,14	−28,86
Séparée/séparé	6,00	−1,38
Veuve/veuf	1,30	−3,78
Divorcée/divorcé	4,86	−2,05
Langues connues		
Anglais seulement	...	...
Français seulement	0,24	2,44
Anglais et français	−1,78	−2,16
Ni anglais ni français	6,83	5,01
Aucune connaissance de langues non officielles	...	...
Connaissance de langues non officielles	2,12	3,40
Statut d'immigrant		
Non-immigrante/non-immigrant	...	...
Immigrante/immigrant	4,97	2,70

Annexe 8.4 (fin)

Scores *t*, équations du chômage, spécification de 1991 (estimations de probabilité linéaire, moindres carrés ordinaires)

Variable	Femmes	Hommes
Statut de minorité visible		
Personne n'appartenant pas à une minorité visible	...	...
Personne appartenant à une minorité visible	9,68	9,59
Origine autochtone		
Non-Autochtone	...	...
Autochtone	10,98	19,14
Province ou territoire		
Ontario	...	...
Terre-Neuve	26,46	31,40
Île-du-Prince-Édouard	3,36	0,94
Nouvelle-Écosse	9,07	6,76
Nouveau-Brunswick	10,54	13,24
Québec	8,77	7,17
Manitoba	–2,77	–2,45
Saskatchewan	–3,05	–5,71
Alberta	–2,07	–4,44
Colombie-Britannique	6,86	3,37
Yukon et Territoires du Nord-Ouest	1,34	0,11
Zone de recensement		
Hors région métropolitaine de recensement	...	...
Toronto	–4,45	–2,23
Montréal	–3,31	–2,88
Vancouver	–6,27	–4,46
Autre région métropolitaine de recensement	–4,34	–1,69

.. Nombres indisponibles.

... Nombres n'ayant pas lieu de figurer.

Note : Les catégories de référence des variables catégorielles sont données en caractères gras, sur fond non ombré. Les variables sont statistiquement significatives à 0,01 et 0,05 si leurs scores *t* sont respectivement supérieurs à 2,58 et 1,96, selon les résultats de tests bilatéraux.

Source : Fichier de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers, Recensement du Canada de 1991.

Annexe 8.5

Scores *t*, équations ou chômage, spécification commune aux trois recensements, 1971, 1981 et 1991 (estimations de probabilité linéaire, moindres carrés ordinaires)

Variable	1971 Femmes	1971 Hommes	1981 Femmes	1981 Hommes	1991 Femmes	1991 Hommes
Groupe d'âge						
15 à 24 ans	...	...	...	...	...	...
25 à 34 ans	−15,29	−17,92	−29,11	−27,15	−8,37	−4,38
35 à 44 ans	−18,24	−16,96	−33,60	−29,43	−18,35	−10,55
45 à 54 ans	−17,31	−16,96	−34,89	−29,32	−20,32	−12,33
55 à 64 ans	−17,05	−13,88	−32,18	−24,25	−15,93	−9,40
65 ans et plus	−7,26	−4,25	−19,45	−20,32	−11,76	−10,36
Formation professionnelle						
Aucune formation professionnelle	...	...	...	...	...	...
Formation professionnelle	−0,91	−0,17	0,73	2,57	2,10	2,25
Niveau de scolarité						
Aucun diplôme d'études secondaires	...	...	...	...	...	...
Diplôme d'études secondaires	−8,68	−9,55	−20,16	−20,82	−15,13	−19,20
Études postsecondaires	−5,08	−3,65	−11,33	−9,76	−12,65	−11,66
Baccalauréat	−6,29	−7,20	−16,78	−18,46	−17,74	−23,99
Études supérieures au baccalauréat	0,40	−0,70	−7,85	−9,25	−8,85	−10,92
Grade d'études supérieures	−3,62	−7,82	−8,86	−13,86	−10,35	−18,32
État matrimonial						
Célibataire	...	...	...	...	...	...
Mariée/marié	−3,17	−22,67	−6,78	−38,07	1,05	−24,65
Séparée/séparé, veuve/veuf, divorcée/divorcé	0,36	−1,58	0,87	−6,46	6,39	−1,61
Langues connues						
Anglais seulement	...	...	...	...	...	...
Français seulement	1,06	7,39	6,94	12,02	−0,20	2,26
Anglais et français	1,25	3,77	3,24	3,96	−3,18	−3,35
Ni anglais ni français	−1,25	0,80	1,55	3,24	7,48	5,80
Statut d'immigrant						
Non-immigrante/non-immigrant	...	...	...	...	...	...
Immigrante/immigrant	2,61	1,83	0,97	1,87	10,94	8,12
Province						
Provinces de l'Atlantique	...	...	...	...	...	...
Québec	1,63	−1,09	−8,34	−12,64	−10,98	−13,31
Ontario	0,82	−4,88	−20,58	−25,16	−25,75	−27,01
Provinces des Prairies	−0,67	−6,52	−26,09	−30,38	−25,36	−27,99
Colombie-Britannique	3,29	0,87	−15,07	−19,55	−16,86	−20,62

.. Nombres indisponibles.

... Nombres n'ayant pas lieu de figurer.

Note : Les catégories de référence des variables catégorielles sont données en caractères gras, sur fond non ombré. Les variables sont statistiquement significatives à 0,01 et 0,05 si leurs scores *t* sont respectivement supérieurs à 2,58 et 1,96, selon les résultats de tests bilatéraux.

Source : Fichiers de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers, recensements du Canada de 1971, 1981 et 1991.

Annexe 8.6

Équations logit du chômage, spécification de 1991

Variable	Femmes		Hommes	
	Variation de la probabilité	Scores *t*	Variation de la probabilité	Scores *t*
Groupe d'âge				
15 à 24 ans	...	...	...	...
25 à 34 ans	–2,2	–6,55	–0,2	–0,63
35 à 44 ans	–7,4	–16,29	–2,2	–6,20
45 à 54 ans	–9,6	–17,46	–3,2	–7,50
55 à 64 ans	–8,1	–12,45	–1,4	–3,24
65 ans et plus	–13,5	–8,63	–6,2	–5,94
Formation professionnelle				
Aucune formation professionnelle	...	...	...	...
Formation professionnelle	0,4	0,59	0,9	1,36
Niveau de scolarité				
Aucun grade, certificat ou diplôme	...	...	...	...
Diplôme d'études secondaires	–3,9	–13,33	–4,7	–16,60
Certificat ou diplôme d'une école de métiers	–5,4	–6,01	–4,5	–5,07
Autre certificat d'études non universitaires	–7,7	–8,31	–9,8	–9,32
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	–11,3	–10,33	–9,8	–8,10
Baccalauréat(s)	–9,0	–14,93	–13,8	–20,23
Certificat ou diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	–10,3	–7,35	–14,4	–9,02
Grade en médecine, art dentaire, médecine vétérinaire ou optométrie	–21,1	–4,67	–46,9	–7,35
Maîtrise(s)	–7,7	–6,71	–15,4	–12,21
Doctorat	–24,5	–3,38	–18,7	–6,38
État matrimonial				
Célibataire, jamais mariée/marié	...	...	...	...
Conjointe/conjoint de fait	1,1	3,04	–1,8	–5,17
Mariée/marié	–0,2	–0,54	–10,7	–29,51
Séparée/séparé	3,1	6,16	–0,5	–0,82
Veuve/veuf	1,0	1,38	–4,3	–3,06
Divorcée/divorcé	2,2	4,95	–0,6	–1,25
Langues connues				
Anglais seulement	...	...	...	..
Français seulement	0,0	–0,07	0,6	1,43
Anglais et français	–0,6	–1,65	–0,7	–2,00
Ni anglais ni français	4,1	5,74	3,5	4,45
Aucune connaissance de langues non officielles	...	...	...	...
Connaissance de langues non officielles	0,7	2,29	1,2	4,13
Statut d'immigrant				
Non-immigrante/non-immigrant	...	...	...	...
Immigrante/immigrant	1,7	5,22	0,8	2,49
Statut de minorité visible				
Personne n'appartenant pas à une minorité visible	...	...	...	...
Personne appartenant à une minorité visible	3,1	9,23	3,1	9,54

ANNEXE 8.6 (FIN)

ÉQUATIONS LOGIT DU CHÔMAGE, SPÉCIFICATION DE 1991

Variable	Femmes		Hommes	
	Variation de la probabilité	Scores *t*	Variation de la probabilité	Scores *t*
Origine autochtone				
Non-Autochtone	...	...	...	...
Autochtone	4,1	10,57	5,3	17,58
Province ou territoire				
Ontario	...	...	...	...
Terre-Neuve	7,7	24,01	7,7	28,17
Île-du-Prince-Édouard	3,9	3,62	1,3	1,07
Nouvelle-Écosse	4,2	9,57	3,1	7,24
Nouveau-Brunswick	4,9	10,71	5,2	13,31
Québec	3,8	9,10	3,0	7,60
Manitoba	−1,9	−2,88	−1,3	−2,38
Saskatchewan	−2,5	−3,38	−4,4	−6,01
Alberta	−1,0	−2,32	−2,0	−4,87
Colombie-Britannique	2,7	6,85	1,3	3,23
Yukon et Territoires du Nord-Ouest	1,6	1,13	−0,4	−0,28
Zone de recensement				
Hors région métropolitaine de recensement	...	...	...	...
Toronto	−1,9	−4,44	−0,8	−2,22
Montréal	−1,6	−3,66	−1,2	−3,11
Vancouver	−4,1	−6,23	−2,6	−4,41
Autre région métropolitaine de recensement	−1,3	−4,44	−0,5	−1,83
Coordonnée à l'origine logit	1,7	43,35	1,51	56,83
Taille de l'échantillon	...	96 749	...	117 659
Chi²	...	2 816	...	5 356
Taux de chômage moyen	...	10,2	...	10,0

.. Nombres indisponibles.

... Nombres n'ayant pas lieu de figurer.

Source : Fichier de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers, Recensement du Canada de 1991.

Annexe 8.7

Équations logit du chômage, spécification commune aux trois recensements, 1971 (variation de la probabilité à la moyenne)

Variable	Femmes – Variation de la probabilité	Femmes – Scores t	Hommes – Variation de la probabilité	Hommes – Scores t
Groupe d'âge				
15 à 24 ans	...	...	...	...
25 à 34 ans	-9,2	-13,13	-7,0	-13,92
35 à 44 ans	-15,0	-15,92	-7,6	-12,97
45 à 54 ans	-13,9	-15,00	-8,2	-13,07
55 à 64 ans	-19,0	-14,16	-6,2	-9,69
65 ans et plus	-9,9	-6,04	-1,1	-1,56
Formation professionnelle				
Aucune formation professionnelle	...	...	...	...
Formation professionnelle	-0,5	-1,07	-0,3	-0,87
Niveau de scolarité				
Aucun diplôme d'études secondaires	...	...	...	...
Diplôme d'études secondaires	-4,0	-8,39	-3,5	-9,17
Études postsecondaires	-3,7	-4,92	-1,8	-3,77
Baccalauréat	-9,1	-5,71	-8,6	-6,98
Études supérieures au baccalauréat	1,3	0,40	-1,5	-0,69
Grade d'études supérieures	-6,7	-3,32	-11,3	-7,87
État matrimonial				
Célibataire	...	...	...	...
Mariée/marié	-1,3	-2,93	-10,0	-21,28
Séparée/séparé, veuve/veuf, divorcée/divorcé	0,7	1,14	0,1	0,14
Langues connues				
Anglais seulement	...	...	...	...
Français seulement	0,7	1,02	2,5	6,22
Anglais et français	0,7	1,41	1,4	4,26
Ni anglais ni français	-2,0	-1,15	1,1	1,01
Statut d'immigrant				
Non-immigrante/non-immigrant	...	...	...	...
Immigrante/immigrant	1,1	2,66	0,4	1,41
Province				
Provinces de l'Atlantique	...	...	...	...
Québec	1,2	1,47	-0,7	-1,26
Ontario	0,5	0,72	-2,5	-5,19
Provinces des Prairies	-0,6	-0,79	-4,1	-6,84
Colombie-Britannique	2,3	3,21	0,5	0,92

ANNEXE 8.7 (FIN)

ÉQUATIONS LOGIT OU CHÔMAGE, SPÉCIFICATION COMMUNE AUX TROIS RECENSEMENTS, 1971 (VARIATION DE LA PROBABILITÉ À LA MOYENNE)

Variable	Femmes		Hommes	
	Variation de la probabilité	Scores *t*	Variation de la probabilité	Scores *t*
Coordonnée à l'origine logit	1,60	18,81	1,26	21,22
Taille de l'échantillon	...	30 343	...	57 032
Chi²	...	830	...	2 643
Taux de chômage moyen	...	8,9	...	7,4

.. Nombres indisponibles.

... Nombres n'ayant pas lieu de figurer.

Note : Les catégories de référence des variables catégorielles sont données en caractères gras, sur fond non ombré. La signification statistique n'est pas précisée, car les variables étaient pratiquement toujours significatives aux niveaux habituels.

Source : Fichier de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers, Recensement du Canada de 1971.

ANNEXE 8.8

ÉQUATIONS LOGIT DU CHÔMAGE, SPÉCIFICATION COMMUNE AUX TROIS RECENSEMENTS, 1981 (VARIATION DE LA PROBABILITÉ À LA MOYENNE)

Variable	Femmes		Hommes	
	Variation de la probabilité	Scores *t*	Variation de la probabilité	Scores *t*
Groupe d'âge				
15 à 24 ans	...	...	...	...
25 à 34 ans	-9,4	-24,54	-5,4	-18,65
35 à 44 ans	-15,7	-29,36	-9,7	-22,69
45 à 54 ans	-19,3	-30,19	-10,5	-22,51
55 à 64 ans	-23,4	-26,70	-7,9	-16,95
65 ans et plus	-34,2	-14,26	-22,2	-13,89
Formation professionnelle				
Aucune formation professionnelle	...	...	...	...
Formation professionnelle	0,8	1,12	2,2	3,77
Niveau de scolarité				
Aucun diplôme d'études secondaires	...	...	...	...
Diplôme d'études secondaires	-6,1	-19,61	-4,9	-19,38
Études postsecondaires	-9,7	-10,20	-8,9	-9,69
Baccalauréat	-11,8	-15,37	-11,8	-17,50
Études supérieures au baccalauréat	-12,5	-6,94	-15,8	-8,49
Grade d'études supérieures	-13,7	-7,89	-18,0	-13,17

ANNEXE 8.8 (FIN)

ÉQUATIONS LOGIT OU CHÔMAGE, SPÉCIFICATION COMMUNE AUX TROIS RECENSEMENTS, 1981 (VARIATION DE LA PROBABILITÉ À LA MOYENNE)

Variable	Femmes		Hommes	
	Variation de la probabilité	Scores *t*	Variation de la probabilité	Scores *t*
État matrimonial				
Célibataire	...	...	...	...
Mariée/marié	−1,8	−6,42	−11,4	−35,97
Séparée/séparé, veuve/veuf, divorcée/divorcé	1,0	2,47	−0,7	−1,74
Langues connues				
Anglais seulement	...	...	...	...
Français seulement	2,3	5,41	2,8	9,19
Anglais et français	1,1	3,30	1,2	4,52
Ni anglais ni français	2,4	2,40	3,4	4,30
Statut d'immigrant				
Non-immigrante/non-immigrant	...	...	...	...
Immigrante/immigrant	0,1	0,23	0,1	0,28
Province				
Provinces de l'Atlantique	...	...	...	
Québec	−3,4	−6,38	−4,2	−9,98
Ontario	−9,7	−20,09	−9,0	−24,26
Provinces des Prairies	−17,3	−26,16	−14,9	−29,63
Colombie-Britannique	−7,7	−13,65	−7,7	−17,48
Coordonnée à l'origine logit	48,6	13,39	49,6	15,7
Taille de l'échantillon	...	99 774	...	144 275
Chi²	...	5 025	...	9 321
Taux de chômage moyen	...	11,5	...	8,9

.. Nombres indisponibles.

... Nombres n'ayant pas lieu de figurer.

Note : Les catégories de référence des variables catégorielles sont données en caractères gras, sur fond non ombré. La signification statistique n'est pas précisée, car les variables étaient pratiquement toujours significatives aux niveaux habituels.

Source : Fichier de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers, Recensement du Canada de 1981.

Annexe 8.9

Équations logit du chômage, spécification commune aux trois recensements, 1991 (variation de la probabilité à la moyenne)

Variable	Femmes		Hommes	
	Variation de la probabilité	Scores *t*	Variation de la probabilité	Scores *t*
Groupe d'âge				
15 à 24 ans	...	...	...	...
25 à 34 ans	-2,5	-7,37	-0,5	-1,70
35 à 44 ans	-8,1	-17,87	-3,4	-9,15
45 à 54 ans	-10,9	-19,68	-5,0	-11,23
55 à 64 ans	-9,9	-14,85	-3,6	-7,58
65 ans et plus	-16,5	-10,19	-10,1	-8,79
Formation professionnelle				
Aucune formation professionnelle	...	...	...	...
Formation professionnelle	1,4	2,63	1,8	3,20
Niveau de scolarité				
Aucun diplôme d'études secondaires	...	...	...	...
Diplôme d'études secondaires	-4,3	-14,37	-5,0	-17,69
Études postsecondaires	-8,9	-11,59	-8,6	-10,31
Baccalauréat	-10,0	-16,42	-14,9	-21,82
Études supérieures au baccalauréat	-11,2	-7,86	-15,4	-9,52
Grade d'études supérieures	-10,8	-9,26	-19,5	-16,27
État matrimonial				
Célibataire	...	...	...	...
Mariée/marié	0,2	0,88	-7,6	-24,29
Séparée/séparé, veuve/veuf, divorcée/divorcé	2,4	6,69	-0,1	-0,28
Langues connues				
Anglais seulement	...	...	...	...
Français seulement	-0,3	-0,61	0,5	1,16
Anglais et français	-1,2	-3,19	-1,2	-3,30
Ni anglais ni français	4,5	6,52	4,1	5,46
Statut d'immigrant				
Non-immigrante/non-immigrant	...	...	...	...
Immigrante/immigrant	2,7	11,37	1,9	8,28
Province				
Provinces de l'Atlantique	...	...	...	...
Québec	-4,6	-8,49	-5,2	-10,21
Ontario	-12,7	-25,59	-11,4	-26,29
Provinces des Prairies	-14,5	-24,36	-14,1	-26,68
Colombie-Britannique	-8,0	-15,24	-9,2	-18,57

ANNEXE 8.9 (FIN)

ÉQUATIONS LOGIT DU CHÔMAGE, SPÉCIFICATION COMMUNE AUX TROIS RECENSEMENTS, 1991 (VARIATION DE LA PROBABILITÉ À LA MOYENNE)

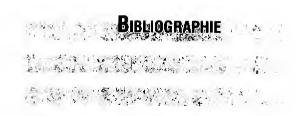
Variable	Femmes		Hommes	
	Variation de la probabilité	Scores *t*	Variation de la probabilité	Scores *t*
Coordonnée à l'origine logit	75,6	18,34	56,2	15,71
Taille de l'échantillon	...	95 974	...	116 774
Chi²	...	2 307	...	4 175
Taux de chômage moyen	...	10,2	...	10,0

.. Nombres indisponibles.

... Nombres n'ayant pas lieu de figurer.

Note : Les catégories de référence des variables catégorielles sont données en caractères gras, sur fond non ombré. La signification statistique n'est pas précisée, car les variables étaient pratiquement toujours significatives aux niveaux habituels.

Source : Fichier de microdonnées à grande diffusion sur les particuliers, Recensement du Canada de 1991.



AKYEAMPONG, Ernest. 1987. « Les inactifs en marge de la population active », *La population active*, produit nº 71-001 au catalogue de Statistique Canada, vol. 43, nº 4, avril, p. 85-142.

—. 1992. « Les travailleurs découragés — que sont-ils devenus? », *L'emploi et le revenu en perspective*, produit nº 75-001F au catalogue de Statistique Canada, vol. 4, nº 3, automne, p. 44-51.

ALTONJI, Joseph, et David CARD. 1991. « The effects of immigration on the labour market outcomes of less-skilled natives », *Immigration, Trade and the Labor Market*, publié sous la direction de John Abowd et Richard Freeman, Chicago, University of Chicago Press, p. 201-234.

ARMSTRONG, Pat, et Hugh ARMSTRONG. 1994. *The Double Ghetto*, Toronto, McClelland and Stewart, 259 p.

BAKER, Michael, et Dwayne BENJAMIN. 1994. « The performance of immigrants in the Canadian labor market », *Journal of Labour Economics*, vol. 12, nº 3, p. 369-405.

—. 1995. « Labor market outcomes and the participation of women in Canadian transfer programs », *Diminishing Returns: The Economics of Canada's Recent Immigration Policy*, publié sous la direction de Don DeVoretz, Toronto, C.D. Howe Institute, p. 209-242.

BAKER, M., Dwayne BENJAMIN, Andrée DESAULNIERS et Mary GRANT. 1995. « The distribution of the male/female earnings differential, 1970–1990 », *Revue canadienne d'économique*, vol. 28, août, p. 479-501.

BASSET, Penny. 1994. « Baisse récente des taux d'activité des femmes », *L'emploi et le revenu en perspective*, produit nº 75-001F au catalogue de Statistique Canada, vol. 6, nº 2, été, p. 39-42.

BEACH, Charles, et Christopher WORSWICK. 1993. « Is there a double negative effect on the earnings of immigrant women? », *Analyse de politiques*, vol. 19, nº 1, p. 36-53.

BENIMADHU, Prem. 1987. *Hours of Work: Trends, and Attitudes in Canada*, Ottawa, Conference Board du Canada.

BLOOM, David, Gilles GRENIER et Morley GUNDERSON. 1995. « The changing labour market position of Canadian immigrants », *Revue canadienne d'économique*, vol. 28, nº 4b, p. 987-1005.

BLOOM, David, et Morley GUNDERSON. 1991. « An analysis of the earnings of Canadian immigrants », *Immigration, Trade and the Labor Market*, publié sous la direction de John Abowd et Richard Freeman, Chicago, University of Chicago Press, p. 321-342.

BORJAS, George. 1988. *International Differences in the Labor Market Performance of Immigrants*, Kalamazoo, Michigan, W.E. Upjohn Institute for Employment Research.

BORJAS, George, Richard B. FREEMAN et Katz LAWRENCE. 1991. *On the labor market effects of immigration and trade*, Cambridge, Massachusetts, Harvard Institute of Economic Research, Harvard University, 33 p. Document de travail.

BOYD, Monica. 1990. « Sex differences in occupational skills: Canada, 1961–1986 », *La Revue canadienne de sociologie et d'anthropologie*, vol. 27, nº 3, août, p. 285-315.

—. 1992. « Gender, Visible Minority and Immigrant Earnings Inequality: Reassessing an Employment Equity Premise », *Deconstructing a Nation: Immigration, Multiculturalism and Racism in the 1990s in Canada*, publié sous la direction de Vic Satzewich, Toronto, Fernwood Press, p. 279-321.

BUTCHER, Kristin, et David CARD. 1991. « Immigration and Wages: Evidence from the 1980s », *American Economic Review*, vol. 81, nº 2, mai, p. 292-296.

BUTLIN, George. 1995. « Le taux d'activité des femmes stagne », *L'emploi et le revenu en perspective*, produit nº 75-001F au catalogue de Statistique Canada, vol. 7, nº 3, automne, p. 34-38.

CARD, David. 1990. « The impact of the Mariel boatlift on the Miami labour market », *Industrial and Labour Relations Review*, vol. 43, p. 245-257.

CARD, David, et W. Craig RIDDELL. 1993. « A comparative analysis of unemployment in Canada and the United States », *Small Differences That Matter: Labor Markets and Income Maintenance in Canada and the United States*, publié sous la direction de David Card et Richard Freeman, Chicago, University of Chicago Press for the National Bureau of Economic Research, p. 149-189.

CATALANO, Ralph. 1991. « The health effects of economic insecurity », *American Journal of Public Health*, vol. 81, nº 9, septembre, p. 1148-1152.

CHARRETTE, Dan. 1995. « Les heures de travail des couples », *L'emploi et le revenu en perspective*, produit nº 75-001F au catalogue de Statistique Canada, vol. 7, nº 2, été, p. 10-13.

CHAYKOWSKI, Richard, et Anil VERMA. 1992. *Industrial Relations in Canadian Industry*, publié sous la direction de R. Chaykowski et A. Verma, Toronto, Dryden Press.

CHRISTOFIDES, Louis, et Robert SWIDINSKY. 1994. « Wage determination by gender and visible minority status: Evidence from the 1989 LMAS », *Analyse de politiques*, vol. 20, nº 1, mars, p. 34-51.

CLEVELAND, Gordon, Morley GUNDERSON et Doug HYATT. 1996. « Child care costs and the employment decision of women: Canadian evidence », *Revue canadienne d'économique*, vol. 29, février, p. 132-151.

COHEN, Marjorie. 1987. *Free Trade and the Future of Women's Work: Manufacturing and Service Industries*, Ottawa, Canadian Centre for Policy Alternatives, 100 p.

COISH, David, et Alison HALE. 1994. « L'écart salarial entre les hommes et les femmes : une mise à jour », *La Dynamique du travail et du revenu*, produit nº 75-201F au catalogue de Statistique Canada, p. 42-49.

CONSEIL ÉCONOMIQUE DU CANADA. 1990. *L'emploi au futur*, Ottawa, Ministre des Approvisionnements et Services, 40 p.

—. 1991. *Tertiarisation et polarisation de l'emploi*, Ottawa, Ministre des Approvisionnements et Services, 231 p.

CORAK, Miles. 1993. « La durée du chômage durant les périodes de prospérité et de récession », *L'Observateur économique canadien*, produit nº 11-010 au catalogue de Statistique Canada, vol. 6, nº 9, septembre, p. 4.1-4.20.

CROMPTON, Susan. 1995. « Perspectives d'emploi des diplômés du secondaire », *L'emploi et le revenu en perspective*, produit nº 75-001F au catalogue de Statistique Canada, vol. 7, nº 3, automne, p. 9-15.

CROMPTON, Susan, et Leslie GERAN. 1995. « Les femmes comme principal soutien de famille », *L'emploi et le revenu en perspective*, produit nº 75-001F au catalogue de Statistique Canada, vol. 7, nº 4, hiver, p. 28-32.

CROSSLEY, Thomas, Stephen JONES et Peter KUHN. 1994. « Gender differences in displacement costs: Evidence and implications », *Journal of Human Resources*, vol. 29, nº 2, p. 461-503.

D'ARCY, Carl. 1986. « Unemployment and health: data and implications », *Revue canadienne de santé publique*, vol. 77, supplément 1, p. 124-131.

D'ARCY, Carl, et Muhammad SIDDIQUE. 1985. « Unemployment and health: An analysis of the Canada Health Survey », *International Journal of Health Services*, vol. 15, p. 609-635.

DAVIES, S., C. MOSHER et B. O'GRADY. 1995. « Educating women: Gender inequality among Canadian university graduates », *La Revue canadienne de sociologie et d'anthropologie*, vol. 33, nº 2, mai, p. 125-142.

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA. 1995. *Un système d'emploi pour le Canada du XXI[e] siècle*, Ottawa, Ministre des Approvisionnements et Services, 31 p.

—. 1996. *Rapport annuel : Loi sur l'équité en matière d'emploi, 1996*, Ottawa, Ministre des Approvisionnements et Services.

DEVEREAUX, Mary Sue. 1992. « Des mesures différentes du chômage », *L'emploi et le revenu en perspective*, produit n° 75-001F au catalogue de Statistique Canada, vol. 4, n° 4, hiver, p. 39-48.

DEVEREAUX, Mary Sue, et Colin LINDSAY. 1993. « Les mères seules et le marché du travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, produit n° 75-001F au catalogue de Statistique Canada, vol. 5, n° 1, printemps, p. 9-16.

DIRECTION GÉNÉRALE DE LA CONDITION FÉMININE DE L'ONTARIO. 1987. *The Free Trade Agreement and Women*, Toronto, Direction générale de la condition féminine de l'Ontario.

DOIRON, Denise, et W. Craig RIDDELL. 1994. « The impact of unionization on male-female earnings differences in Canada », *Journal of Human Resources*, vol. 29, n° 2, p. 504-534.

DONNER, Arthur, président. 1987. *Working Times: The Report of the Ontario Task Force on Hours of Work and Overtime*, Toronto, Ministre du travail de l'Ontario, 144 p.

—. 1994. *Rapport du Groupe consultatif sur le temps de travail et la répartition du travail*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 96 p.

DOOLEY, Martin. 1994. « Women, children and poverty in Canada », *Analyse de politiques*, vol. 20, n° 4, décembre, p. 430-443.

DROST, Helmar. 1994. « Schooling, vocational training and unemployment: The case of Canadian Aboriginals », *Analyse de politiques*, vol. 20, n° 1, mars, p. 52-65.

DUNCAN, Otis, et Beverly DUNCAN. 1955. « A methodological analysis of segregation indices », *American Sociological Review*, vol. 20, p. 210-217.

EMPLOI et IMMIGRATION CANADA. 1989. *Le nouveau mode d'emploi, profil de la croissance du marché du travail*, Ottawa, Ministre des Approvisionnements et Services.

FAGNAN, Sheila. 1995. « Canadian immigrant earnings, 1971–86 », *Diminishing Returns: The Economics of Canada's Recent Immigration Policy*, publié sous la direction de Don DeVoretz, Toronto, C.D. Howe Institute, p. 166-208.

FOX, B., et J. FOX. 1987. « Occupational gender segregation of the Canadian labour force, 1931–1981 », *La revue canadienne de sociologie et d'anthropologie*, vol. 24, n° 3, août, p. 374-397.

FUDGE, Judy, et Pat MCDERMOTT. 1991. *Just Wages: A Feminist Assessment of Pay Equity*, publié sous la direction de J. Fudge et P. McDermott, Toronto, University of Toronto Press.

GERA, Surendra, et Gilles GRENIER. 1991. « Interindustry wage differentials and efficiency wages: some Canadian evidence », *Canadian Unemployment: Lessons from the 80's and Challenges for the 90's*, publié sous la direction de S. Gera, Ottawa, Conseil économique du Canada.

GERA, Surendra, et Kathryn MCMULLEN. 1991. « Unemployment in Canada: Issues, Findings and Implications », *Canadian Unemployment: Lessons from the 80's and Challenges for the 90's*, publié sous la direction de S. Gera, Ottawa, Conseil économique du Canada.

GUNDERSON, Morley. 1976. « Work patterns », *Work Patterns: a Goal for Women in Canada*, publié sous la direction de Gail Cook, Ottawa, Ministre responsable de Statistique Canada, p. 94-103.

—. 1977. « Logit estimates of labour force participation based on census cross-tabulations », *Revue canadienne d'économique*, vol. 10, n° 3, août, p. 453-462.

—. 1979. « Earnings differentials between the public and private sectors », *Revue canadienne d'économique*, vol. 12, n° 2, mai, p. 28-241.

—. 1980. « Probit and logit estimates of labour force participation », *Industrial Relations*, vol. 19, p. 216-220.

—. 1985. « Discrimination, equal pay and equal opportunities in the labour market », *Work and Pay: The Canadian Labour Market*, publié sous la direction de W. Craig Riddell, Toronto, University of Toronto Press, p. 219-266.

—. 1989. « Male–female wage differentials and policy responses », *Journal of Economic Literature*, vol. 2, p. 46-72.

—. 1993. « Labor adjustment under NAFTA », *North American Outlook*, vol. 4, p. 3-21.

—. 1994. *Comparable Worth and Gender Discrimination: an International Perspective*, Genève, Suisse, Bureau international du Travail, 128 p.

—. 1995a. « Gender discrimination and pay equity legislation », *Aspects of Labour Market Behaviour: Essays in Honour of John Vanderkamp*, publié sous la direction de Louis Christofides, Ken Grant et Robert Swindinsky, Toronto, University of Toronto Press, p. 225-247.

—. 1995b. « Public sector compensation », *Public Sector Collective Bargaining in Canada*, publié sous la direction de Gene Swimmer et Mark Thompson, Kingston, IRC Press, p. 103-134.

GUNDERSON, Morley, et Leon MUSZYNSKI. 1990. *Women and Labour Market Poverty*, Ottawa, Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, 254 p.

GUNDERSON, Morley, et W. Craig RIDDELL. 1993. *Labour Market Economics: Theory, Evidence and Policy in Canada*, Toronto, McGraw-Hill.

GUNDERSON, Morley, et Roberta ROBB. 1991a. « Equal Pay for Work of Equal Value: Canada's Experience », *Advances in Industrial and Labour Relations*, vol. 5, p. 515-168.

—. 1991b. « Legal and Institutional Issues Pertaining to Women's Wages in Canada », *International Review of Comparative Public Policy*, vol. 3, p. 129-150.

GUNDERSON, Morley, et Nan WEINER. 1990. *Pay Equity: Issues, Options and Experiences*, Toronto, Butterworths.

HARVEY, Edward B., et John BLAKELY. 1996. *Information Systems for Managing Workplace Diversity*, North York, CCH Canada Ltd., 125 p.

HUGHES, Karen. 1995. « Les femmes et les professions non traditionnelles », *L'emploi et le revenu en perspective*, produit n° 75-001F au catalogue de Statistique Canada, vol. 4, n° 3, automne, p. 16-22.

JAIN, Harish. 1993. « Employment equity and visible minorities: Have the federal policies worked? », *Canadian Labour Law Journal*, vol. 1, p. 389-408.

—. 1994. « Canadian federal employment equity policies: An evaluation », *New Approaches to Employee Management*, vol. 2, p. 55-80.

JAIN, Harish, et Rick HACKETT. 1989. « Measuring effectiveness of employment equity programs in Canada », *Analyse de politiques*, vol. 15, n° 2, juin, p. 189-204.

—. 1992. « A comparison of employment equity and non-employment equity organizations on designated group representation and views towards staffing », *Administration publique du Canada*, vol. 35, p. 103-108.

JAIN, Harish, et Anil VERMA. 1996. « Managing workforce diversity for competitiveness », *International Journal of Manpower*, vol. 17, p. 14-29.

JIN, Robert, Chandrakant SHAH et Tomislav SVOBODA. 1995. « The impact of unemployment on health: A review of the evidence », *Journal de l'Association médicale canadienne*, vol. 153.

JOHNSTON, William. 1987. *Workforce 2000*, Indianapolis, Indiana, Hudson Institute, 117 p.

KIDD, Michael, et Michael SHANNON. 1994. « An update and extension of the Canadian evidence on gender wage differentials », *Revue canadienne d'économique*, vol. 27, n° 4, novembre, p. 918-938.

—. 1996a. « Does the level of occupational aggregation affect estimates of the gender wage gap? », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 49, n° 2, janvier, p. 317-329.

—. 1996b. « The gender wage gap: A comparison of Australia and Canada », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 49, n° 4, juillet, p. 729-746.

KIRSH, Sharon. 1992. *Unemployment — Its Impact on Body and Soul*, Ottawa, Association canadienne pour la santé mentale, 128 p.

LALONDE, Robert, et Robert TOPEL. 1991. « Labor market adjustments to increased immigration », *Immigration, Trade and the Labor Market*, publié sous la direction de John Abowd et Richard Freeman, Chicago, University of Chicago Press, p. 235-259.

LANG, K., et S. KAHN. 1996. *Hours constraints: theory, evidence and policy implications*, Ottawa, Ministre responsable de Statistique Canada. Communication préparée pour la Conference on Working Time in Canada and the United States.

LECK, Joanne, et David SAUNDERS. 1992. « Hiring women: the effects of Canada's Employment Equity Act », *Analyse de politiques*, vol. 18, n° 2, juin, p. 203-220.

—. 1993. « Increasing the presence of single- and dual-status women in Canadian organizations », *Women in Management: Proceedings of the Administrative Sciences Association of Canada*, vol. 14, p. 73-81.

LECK, Joanne, Sylvie ST-ONGE et Isabelle LALANCETTE. 1995. « Wage gap changes among organizations subject to the Employment Equity Act », *Analyse de politiques*, vol. 21, n° 4, décembre, p. 387-400.

LEONARD, Jonathan. 1996. « Wage disparities and affirmative action in the 1980s », *American Economic Review, Papers and Proceedings*, vol. 86, n° 2, mai, p. 285-289.

LÉVESQUE, Jean-Marc. 1989. « Les chômeurs et l'assurance-chômage », *L'emploi et le revenu en perspective,* produit n° 75-001F au catalogue de Statistique Canada, vol. 1, n° 3, hiver, p. 54-62.

MACMILLAN, Katie. 1987. *Free Trade and Canadian Women: An Opportunity for a Better Future*, Ottawa, Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme.

MACREDIE, Ian. 1996. *The effects of survey instruments on the Canada/U.S. unemployment rate gap*, Ottawa, Ministre responsable de Statistique Canada. Communication préparée pour la Conference on the Canada–U.S. Unemployment Rate Gap.

MAKI, Dennis, et Ignace NG. 1990. « Effects of trade unions on the earnings differentials between males and females: Canadian evidence », *Revue canadienne d'économique*, vol. 23, n° 2, mai, p. 305-311.

MANLEY, M. 1995. « The intragenerational occupational task mobility of men and women », *Cahiers canadiens de sociologie*, vol. 20, n° 1, p. 1-29.

MARSHALL, Katherine. 1993. « Les parents occupés et le partage des travaux domestiques », *L'emploi et le revenu en perspective*, produit n° 75-001F au catalogue de Statistique Canada, vol. 5, n° 3, automne, p. 25-33.

—. 1994. « Concilier le travail et la famille », *L'emploi et le revenu en perspective*, produit n° 75-001F au catalogue de Statistique Canada, vol. 6, n° 1, printemps, p. 31-36.

MORISSETTE, René, John MYLES et Garnett PICOT. 1995. « Earnings polarization in Canada, 1969–1991 », *Labour Market Polarization and Social Policy Reform*, publié sous la direction de Keith Banting et Charles Beach, Kingston, School of Policy Studies, Queen's University, p. 23-50.

MYATT, Anthony, et David MURRELL. 1990. « The female/male unemployment rate differential », *Revue canadienne d'économique,* vol. 23, n° 2, mai, p. 312-322.

NAKAMURA, Alice, et Masao NAKAMURA. 1981. « A comparison of the labor force behaviour of married women in the United States and Canada », *Econometrica*, vol. 49, n° 2, p. 451-489.

—. 1983. « Part-time and full-time work behaviour of married women », *Revue canadienne d'économique*, vol. 16, p. 229-257.

—. 1985. « A survey of research on the work behaviour of married women », *Work and Pay: The Canadian Labour Market*, publié sous la direction de Craig Riddell, Toronto, University of Toronto Press, p. 171-218.

—. 1992. « The econometrics of female labor supply and children », *Econometric Reviews*, vol. 11, n° 1, p. 1-71.

—. 1993. *L'Accord de libre-échange nord-américain : répercussions sur les femmes*, Toronto, Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, 14 p.

—. 1994. « Predicting female labor supply: Effects of children and recent work experience », *Journal of Human Resources*, vol. 29, n° 2, p. 304-327.

PAUTLER, K.J., et John LEWKO. 1984. « Les préoccupations des enfants face au chômage : une enquête préliminaire », *Santé mentale au Canada*, vol. 32, n° 3, septembre, p. 22-25.

PHILLIPS, P., et E. PHILLIPS. 1993. *Women and Work: Inequality in the Canadian Labour Market, Toronto,* Lorimer, 186 p.

PICOT, Garnet. 1996. *Working time, wages and earnings inequality in Canada*, Conference on Working Time in Canada and the United States, Ottawa, Ministre responsable de Statistique Canada.

PORTER, Ann, et Barbara CAMERON. 1987. *The Impact of Free Trade on Women in Manufacturing*, Ottawa, Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme.

RASKIN, C. 1994. « L'égalité dans l'emploi des personnes handicapées au Canada », *Revue internationale du Travail*, vol. 133, n° 1, p. 81-96.

RIDDELL, W. Craig. 1993. « Unionization in Canada and the United States: A Tale of Two Countries », *Small Differences that Matter: Labor Markets and Income Maintenance in Canada and the United States*, publié sous la direction de David Card et Richard Freeman, Chicago, University of Chicago Press for the National Bureau of Economic Research, p. 109-148.

—. 1995. « Human capital formation in Canada: recent developments and policy responses », *Labour Market Polarization and Social Policy Reform*, publié sous la direction de Keith Banting et Charles Beach, Kingston, Queen's University School of Policy Studies, p. 125-172.

ROBB, Roberta. 1987. « Equal pay for work of equal value: Issues and policies », *Analyse de politiques*, vol. 13, n° 4, décembre, p. 445-461.

ROBB, Roberta, et Morley GUNDERSON. 1987. *Women and Overtime*, rapport pour l'Ontario Task Force on Hours of Work and Overtime, Toronto.

ROBINSON, Chris, et Nigel TOMES. 1982. « Family labour supply and fertility », *Revue canadienne d'économique*, vol. 15, n° 4, novembre, p. 706-734.

—. 1985. « More on the labour supply of Canadian women », *Revue canadienne d'économique*, vol. 18, p. 156-163.

RUBERY, Jill. 1988. *Women and Recession,* publié sous la direction de J. Rubery, New York, Routledge.

SHAPIRO, David, et Morton STELCNER. 1989. « Canadian public–private sector earnings differences, 1970–1980 », *Industrial Relations*, vol. 28, p. 72-81.

SIMPSON, Wayne. 1990. « Starting even? Job mobility and the wage gap between young single males and females », *Applied Economics*, vol. 22, n° 6, juin, p. 723-37.

SMITH, J., et M. STELCNER. 1988. « Labour supply of married women in Canada, 1980 », *Revue canadienne d'économique*, vol. 21, n° 4, novembre, p. 857-870.

STATISTIQUE CANADA. 1994. *Caractéristiques des familles comptant deux soutiens*, produit n° 13-215-XPB au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, ministre responsable de Statistique Canada, 45 p.

TAYLOR, C. 1995. *Dimensions of Diversity in Canadian Business: Building a Business Case for Valuing ethnocultural Diversity*, Ottawa, Conference Board du Canada, 20 p.

TOWNSON, Monica. 1987. *Women's Labour Force Participation, Fertility Rates and Implications for Economic Development Policy*, Ottawa, Institut de recherches en politiques publiques, 53 p.

TRAVAIL CANADA. 1993. *La Législation en matière de normes d'emploi au Canada*, Ottawa, Ministre des Approvisionnements et Services.

WALLACE, Joan, membre de la Commission. 1983. *Part-time Work in Canada: Report of the Commission of Inquiry into Part-time Work*, Ottawa, Travail Canada.

WANNELL, Ted. 1990. « L'écart salarial hommes-femmes des récents gradués d'université », *L'emploi et le revenu en perspective*, produit n° 75-001F au catalogue de Statistique Canada, vol. 2, été, p. 20-34.

WEINER, Nan. 1993. *Employment Equity: Making it Work*, Toronto, Butterworths, 337 p.

—. 1995. « Workplace equity », *Public Sector Collective Bargaining in Canada*, publié sous la direction de Gene Swimmer et Mark Thompson, Kingston, IRC Press, p. 78-102.

WEINER, Nan, et Morley GUNDERSON. 1990. *Pay Equity: Issues, Options and Experience*, Toronto, Butterworths.



Si le numéro de page est en caractère italique, il renvoie à un tableau ou à une figure ou encore à un texte d'accompagnement. La référence à la note se lit ainsi : 1n.1 alors que 1 est la page et n.1 le numéro de la note.

Des données sous plusieurs formes

Statistique Canada diffuse les données sous formes diverses. Outre les publications, des totalisations habituelles et spéciales sont offertes. Les données sont disponibles sur Internet, disque compact, disquette, imprimé d'ordinateur, microfiche et microfilm, et bande magnétique. Des cartes et d'eutres documents de référence géographiques sont disponibles pour certaines sortes de données. L'eccès direct à des données agrégées est possible per le truchement de CANSIM, la base de données ordinolingue et le système d'extraction de Statistique Canada.

Comment obtenir d'autres renseignements

Toute demende de renseignements eu sujet de le présente publication, de stetistiques connexes ou des services doit être adressée eu bureeu du Directeur général, Direction de le stetistique démogrephique et du recensement, Statistique Canade, Ottewa, Ontario, K1A 0T6 (téléphone : (613) 951-9589) ou à l'un des centres de consultetion régionaux de Statistique Cenada :

Halifax	(902) 426-5331	Regina	(306) 780-5405
Montréal	(514) 283-5725	Edmonton	(403) 495-3027
Ottawa	(613) 951-8116	Celgary	(403) 292-6717
Toronto	(416) 973-6586	Vencouver	(604) 666-3691
Winnipeg	(204) 983-4020		

Vous pouvez également visiter notre site sur le Web : http://www.statcan.ce

Un service d'appel interurbain sens freis est offert **à tous les utilleeteurs qui hebltent à l'extérleur des zones de communlcetlon locale** des centres de consultation régionaux.

Servlce natlonal de renselgnements	**1 800 263-1136**
Servlce natlonel d'apparells de télécommunlcetlons pour les malentendants	**1 800 363-7629**
Numéro pour commander seulement (Cenede et États-Unls)	**1 800 267-6677**

Comment commander les publications

On peut se procurer les publications de Statistique Canada euprès des egents autorisés locaux et des autres librairies locales, par l'entremise des centres de consultation régionaux de Statistique Canada, ou en écrivant à :

Statistique Cenada
Division des opéretions et de l'intégration
Gestion de la circulation
120, avenue Perkdale
Ottawa, Ontario
K1A 0T6

Téléphone : (613) 951-7277 or 1 800 700-1033
Félécopieur : (613) 951-1584
Toronto (carte de crédit seulement) : (416) 973-8018
Internet : order@statcan.ca

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiebles et courtois et dans la lengue officielle de leur choix. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle qui doivent être observées par les employés lorsqu'ils offrent des services à la clientèle. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer evec le centre de consultation régional de Statistique Canada le plus près de chez vous.


STATISTICS CANADA LIBRARY
STATISTICS CANADA LIBRARY
1010263919

Statistique Canada Statistics Canada

LES FEMMES ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL CANADIEN

ISBN 0-17-606981-X

9 780176 069810

Canada

ITP Nelson